Comité externe d'examen des griefs militaires
Military Grievances External Review Committee

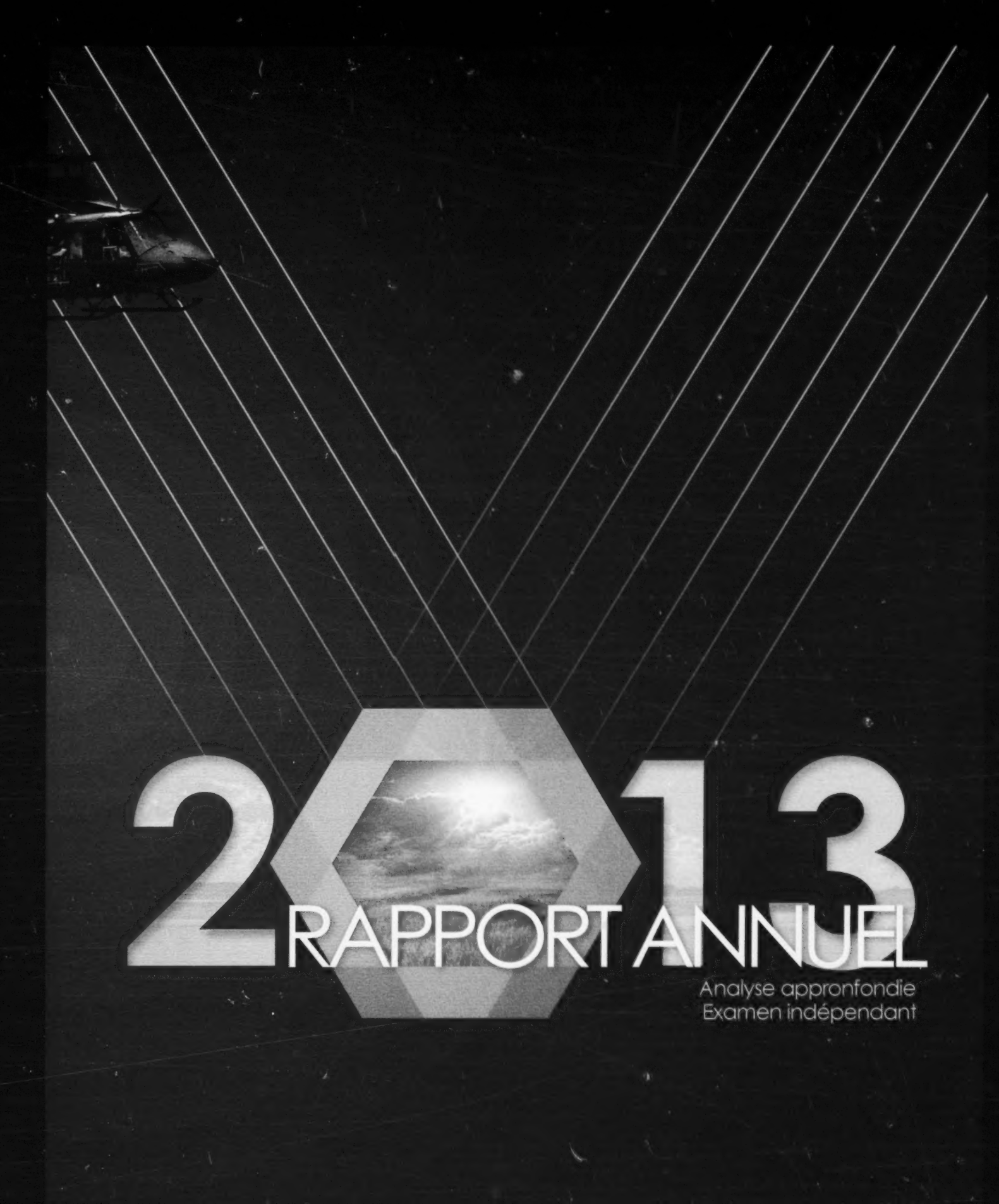
2013 RAPPORT ANNUEL

Analyse approfondie
Examen indépendant

Canada

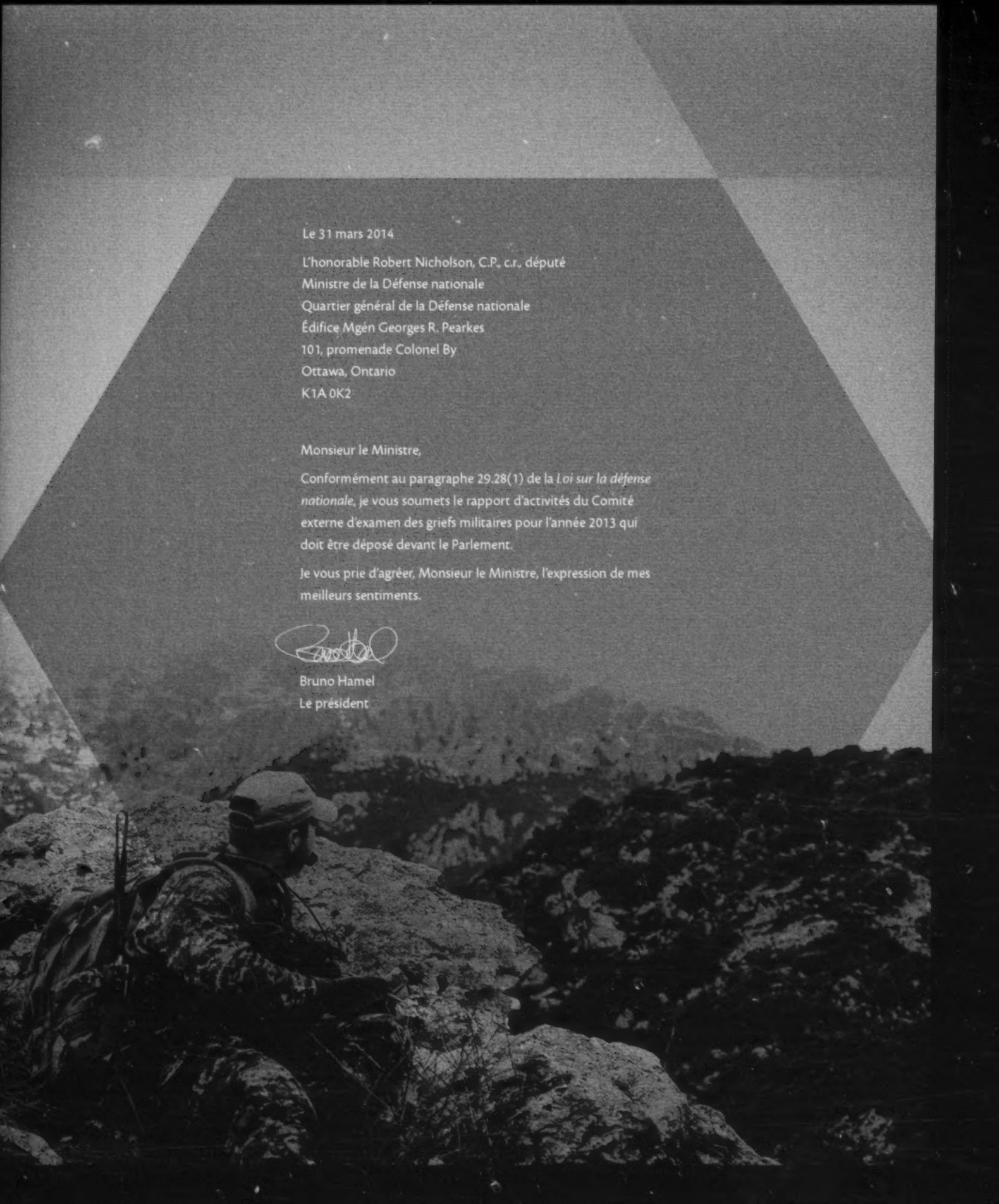
Les photos des Forces armées canadiennes proviennent du site Caméra de combat du ministère de la Défense nationale : www.combatcamera.forces.gc.

Comité externe d'examen des griefs militaires
Cat. No. DG1-1/2013
ISSN 1498-9972



2013 RAPPORT ANNUEL

Analyse appronfondie
Examen indépendant



Le 31 mars 2014

L'honorable Robert Nicholson, C.P., c.r., député
Ministre de la Défense nationale
Quartier général de la Défense nationale
Édifice Mgén Georges R. Pearkes
101, promenade Colonel By
Ottawa, Ontario
K1A 0K2

Monsieur le Ministre,

Conformément au paragraphe 29.28(1) de la *Loi sur la défense nationale*, je vous soumets le rapport d'activités du Comité externe d'examen des griefs militaires pour l'année 2013 qui doit être déposé devant le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes meilleurs sentiments.

Bruno Hamel
Le président

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DU PRÉSIDENT 2

À PROPOS DU COMITÉ 4

LE CONTEXTE DES GRIEFS 4
LA STRUCTURE DU COMITÉ 5
LE PROCESSUS DES GRIEFS 5
QUE SE PASSE-T-IL LORSQUE LE COMITÉ REÇOIT UN GRIEF? 6

POINT DE MIRE 8

RETARDS DANS LE PROCESSUS DES GRIEFS 8
IMPRESSION D'INJUSTICE APRÈS L'ÉTAPE DE L'EXAMEN DES GRIEFS PAR LE COMITÉ 8
LE PROCESSUS DES GRIEFS PERMET-IL DE CORRIGER UN MANQUEMENT GRAVE À L'ÉQUITÉ PROCÉDURALE? 9

RECOMMANDATIONS SUR DES QUESTIONS D'ORDRE SYSTÉMIQUE 13

STATISTIQUES OPÉRATIONNELLES 20

UN EXAMEN EN TEMPS OPPORTUN 20
UN EXAMEN INDÉPENDANT 21
RÉSULTATS CLÉS 22
LA CHARGE DE TRAVAIL EN 2013 23

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS ÉMISES EN 2013 25

ÉVÈNEMENTS ET PRIX 56

ANNEXES 60

MODÈLE LOGIQUE 60
TABLEAU FINANCIER 61

MEMBRES ET PERSONNEL DU COMITÉ 62

CONTACTEZ-NOUS 64

POUR LES BESOINS DE CE RAPPORT :

1. Le nouveau nom de l'organisation (Comité externe d'examen des griefs militaires) est utilisé dans ce document même si le contenu concerne des périodes ayant précédé le 19 juin 2013, date à laquelle le changement d'appellation est entré en vigueur.

2. Trois acronymes sont utilisés à répétition :
   FAC : Forces armées canadiennes
   CEMD : Chef d'état-major de la Défense
   CEEGM : Comité externe d'examen des griefs militaires

MESSAGE DU PRÉSIDENT

UNE ANNÉE SOUS LE SIGNE DU RENOUVEAU

En tant que président du Comité externe d'examen des griefs militaires, c'est avec plaisir que je vous fais parvenir le rapport annuel du Comité pour l'année 2013.

Le présent rapport est le premier à être publié depuis le changement de nom de notre organisme en juin dernier. Jusque-là, nous avions opéré sous notre nom d'origine de Comité des griefs des Forces canadiennes. Cette appellation contribuait, à notre avis, à faire croire que le Comité faisait partie du ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes (FAC). Par contre, le nouveau nom résume bien le mandat du Comité et décrit son rôle de tribunal administratif indépendant spécialisé dans l'examen des griefs militaires.

Dans la présente édition du rapport annuel, vous noterez un autre changement. Nous avons en effet mis une plus grande emphase sur les griefs examinés par le Comité et sur les conclusions et recommandations (C et R) publiées en 2013. En plus des résumés de 130 rapports de C et R, envoyés au chef d'état-major de la Défense et aux plaignants l'année dernière, et de dix recommandations de nature systémique, le rapport annuel contient des mises à jour et des discussions au sujet d'enjeux soulevés dans les rapports antérieurs (*Point de mire*, à la p. 8). Ces enjeux comprennent les questions récurrentes des retards et de l'équité procédurale dans le processus des griefs.

En 2013, le Comité a maintenu son niveau d'efficacité opérationnelle qui avait été mesurée en fonction d'une nouvelle norme de productivité encore plus exigeante qu'auparavant.

Il y a eu également des changements au niveau de la direction du Comité en 2013. M. James Price, qui était notre vice-président à temps plein, a pris sa retraite après dix ans de service au Comité. M. Price a accompagné le Comité sur le chemin de la maturité et a contribué à l'établir en tant qu'organisation reconnue. Le Comité a profité de l'expérience approfondie de M. Price dans le domaine du droit militaire et des affaires militaires. Il était responsable de diriger les activités de l'équipe des opérations et, à ce titre, s'était engagé à améliorer l'efficacité et l'équité du processus de règlement des griefs.
Je suis persuadé que sa successeure, Mme Sonia Gaal[1], poursuivra l'œuvre de M. Price, tout en apportant un autre point de vue. Mme Gaal est une professionnelle chevronnée qui possède une vaste expérience en matière de règlement des plaintes. Le personnel du Comité et moi-même sommes heureux de travailler avec elle.

Comme vous le verrez dans la section des statistiques opérationnelles (à la p. 20), en 2013, le Comité a maintenu son niveau d'efficacité opérationnelle qui avait été mesurée en fonction d'une nouvelle norme de productivité encore plus exigeante qu'auparavant[2].
Je suis fier de pouvoir dire que nous avons pu maintenir ce niveau d'efficacité tout en continuant à recevoir des dossiers faisant partie de cas dont le renvoi au Comité n'est pas obligatoire, et ce,

1 Mme Sonia Gaal a été nommée en décembre 2013 pour un mandat de quatre ans débutant le 1er février 2014.

2 Le Comité avait initialement prévu une norme de productivité de six mois en moyenne pour terminer l'examen d'un dossier de grief. Cette norme a été réduite à quatre mois à partir de janvier 2013 pour prendre en compte une baisse de plus de 77 pour cent du temps requis pour examiner un grief au Comité entre 2008 et 2012.

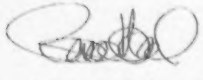
conformément à un nouveau système de renvoi des dossiers[3] que les FAC évaluent depuis 2011. Les résultats de ce modèle continuent d'être encourageants et le Comité espère qu'il sera officiellement adopté en 2014.

En 2013, le Comité a tenu une audience publique, la première de son histoire. Les audiences, qu'elles soient publiques ou à huis clos, sont des outils efficaces pour encourager la participation active de toutes les parties concernées par le règlement d'une plainte.

En ce qui concerne les services internes, le Comité a continué à participer activement aux initiatives à l'échelle de l'administration fédérale qui visent à améliorer le niveau d'efficacité et à harmoniser les processus, tout en s'adaptant aux changements et en faisant preuve d'innovation. En particulier, le Comité a commencé à mettre en œuvre la nouvelle directive sur le programme de gestion du rendement pour tous ses employés. Le Comité était aussi le premier ministère de l'administration fédérale à installer un système de bureau virtuel pour tous ses utilisateurs. Ce moyen technologique novateur et économique à long terme permet aux utilisateurs d'avoir accès au bureau virtuel en tout temps, de n'importe où et à partir de n'importe quel appareil, grâce à un système sûr et fiable.

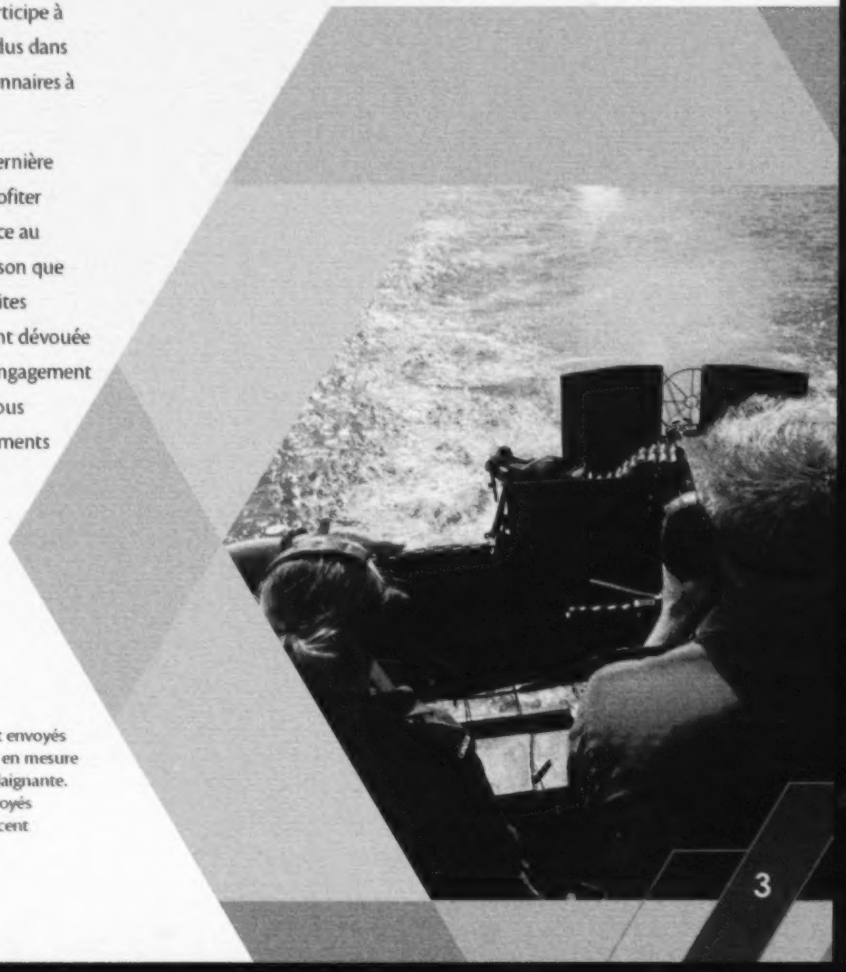
Enfin, nous avons mobilisé notre personnel pour qu'il participe à l'Objectif 2020, afin que leurs points de vue soient entendus dans le cadre de cette consultation sans précédent des fonctionnaires à propos de l'avenir de la fonction publique.

Lorsque je regarde les progrès accomplis au cours de la dernière année, je suis heureux de constater que le Comité a su profiter de chaque changement pour en faire une occasion propice au renouvellement et aux améliorations. C'est pour cette raison que j'entame avec enthousiasme une nouvelle année de réussites sachant que je peux compter sur une équipe extrêmement dévouée et des plus compétentes. J'ai entière confiance dans son engagement quant au mandat et à la vision du Comité et je sais que nous travaillerons ensemble pour contribuer à d'autres changements positifs dans notre organisme et à d'autres niveaux.



Bruno Hamel
Le président

Le Comité a su profiter de chaque changement pour en faire une occasion propice au renouvellement et aux améliorations. Nous continuons à travailler ensemble pour contribuer à d'autres changements positifs dans notre organisme et à d'autres niveaux.



3 Selon ce modèle, le Comité examinerait tous les griefs qui sont envoyés à l'autorité de dernière instance (ADI) lorsque les FAC ne sont pas en mesure de régler le grief de manière satisfaisante pour le plaignant ou la plaignante. En ce moment, seulement quatre types de griefs doivent être renvoyés au Comité à des fins d'examen, ce qui représente environ 40 pour cent du nombre total des griefs qui se rendent au niveau de l'ADI.

À PROPOS DU COMITÉ

LE CONTEXTE DES GRIEFS

L'article 29 de la *Loi sur la défense nationale* (LDN) prévoit que tout officier ou militaire du rang qui s'estime lésé par une décision, un acte ou une omission dans les affaires des Forces armées canadiennes (FAC) a le droit de déposer un grief. L'importance de ce droit ne peut être minimisée car, à quelques exceptions près, il s'agit de la seule procédure formelle de plainte dont disposent les membres des FAC.

Depuis qu'il a entamé ses opérations en 2000, le Comité externe d'examen des griefs militaires (CEEGM), appelé à l'origine le Comité des griefs des Forces canadiennes, représente la composante externe et indépendante du processus de règlement des griefs des FAC.

Conformément à la LDN et à l'article 7.12 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes*, le Comité examine tous les griefs militaires qui lui sont renvoyés par le chef d'état-major de la Défense (CEMD). À la suite de cet examen, le Comité présente ses conclusions et recommandations au CEMD et en envoie simultanément une copie au (à la) plaignant(e). C'est toutefois au CEMD qu'il revient de prendre la décision définitive et exécutoire concernant le grief. Le CEMD n'est pas lié par les conclusions et recommandations du Comité. Toutefois, s'il choisit de s'en écarter, il doit en expliquer les raisons par écrit. Dans la mesure où les circonstances et l'équité le permettent, le Comité doit également agir avec célérité et sans formalisme.

Les catégories de griefs qui doivent être obligatoirement renvoyés devant le Comité incluent les griefs ayant trait à des mesures administratives émanant de suppressions ou déductions de solde et d'indemnités, d'un retour à un grade inférieur ou d'une libération des FAC; à l'application et à l'interprétation de certaines politiques des FAC incluant les conflits d'intérêts, le harcèlement ou la conduite raciste; à la solde, aux indemnités et à d'autres prestations financières; ainsi qu'au droit à des soins médicaux et dentaires.

Le CEMD doit également renvoyer devant le Comité les griefs qui ont trait à une de ses décisions ou à un de ses actes à l'égard d'un officier ou d'un militaire du rang. Le CEMD peut aussi, à sa discrétion, renvoyer tout autre grief devant le Comité.

MISSION

Le Comité externe d'examen de griefs militaires assure l'examen indépendant et externe des griefs militaires. Grâce à cet examen, le Comité renforce la confiance dans le processus des griefs des Forces armées canadiennes et en accroît l'équité.

MANDAT

Le Comité externe d'examen de griefs militaires est un tribunal administratif indépendant qui relève du Parlement par l'entremise du ministre de la Défense nationale.

Le Comité externe d'examen de griefs militaires examine les griefs militaires qui lui sont référés, conformément à l'article 29 de la *Loi sur la défense nationale*, et rend des conclusions et recommandations au chef d'état-major de la Défense et au militaire qui a soumis le grief.

LA STRUCTURE DU COMITÉ

Le Comité est formé de membres nommés par le gouverneur en conseil. Les membres du Comité, individuellement ou en groupe, examinent les griefs qui leur ont été assignés et émettent des conclusions et recommandations.

En vertu de la LDN, le gouverneur en conseil doit nommer un président à temps plein, au moins un vice-président à temps plein et un vice-président à temps partiel. Il peut aussi nommer d'autres membres, à temps plein ou à temps partiel, selon les besoins du Comité. Les membres du Comité sont nommés pour une période maximale de quatre ans, avec possibilité de renouvellement.

Les agents de griefs, les chefs d'équipes et les conseillers juridiques travaillent en étroite collaboration avec les membres du Comité pour effectuer des analyses et émettre des avis sur une vaste gamme de questions. Les services internes du Comité sont, quant à eux, responsables de l'administration, de la planification stratégique, des rapports sur le rendement, des ressources humaines, des finances, de la gestion et de la technologie de l'information, ainsi que des communications.

LE PROCESSUS DES GRIEFS

Le système de règlement des griefs des FAC comprend deux paliers et commence avec le commandant du plaignant ou de la plaignante.

PALIER I : EXAMEN PAR L'AUTORITÉ INITIALE (AI)

Étape 1: Le plaignant, ou la plaignante, présente le grief par écrit à son commandant.

Étape 2: Le commandant agit à titre d'AI s'il peut accorder le redressement demandé, sinon, il doit faire parvenir le grief à l'officier supérieur chargé de décider des questions faisant l'objet du grief. Cependant, si le grief se rapporte à une décision, un acte ou une omission de l'AI, le grief est transmis directement à l'officier qui lui est supérieur et qui peut agir à titre d'AI.

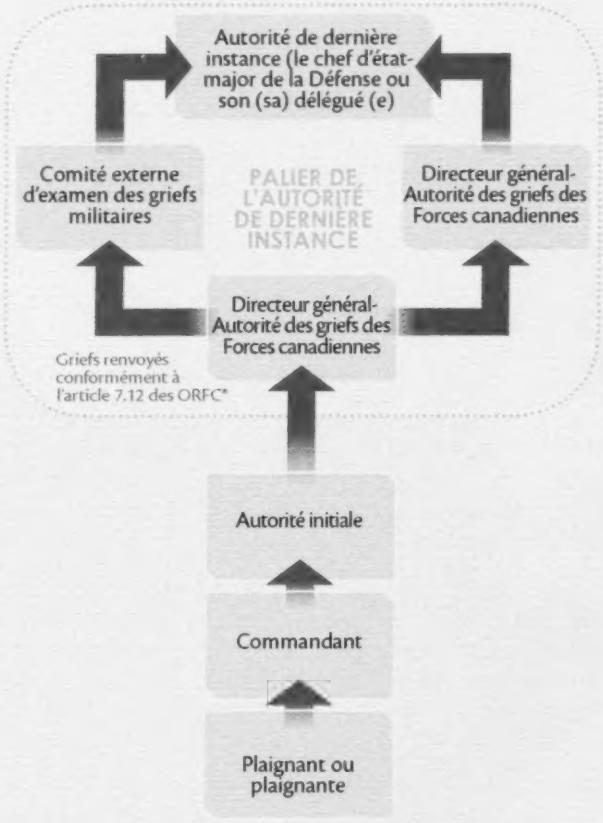
Étape 3: Si la décision rendue par l'AI est satisfaisante pour le plaignant ou la plaignante, le processus de règlement du grief prend fin.

PALIER II : EXAMEN PAR L'AUTORITÉ DE DERNIÈRE INSTANCE (ADI)

Les plaignants qui ne sont pas satisfaits de la décision rendue par l'AI ont le droit de demander que leur grief soit examiné par l'ADI, qui est le CEMD ou son (sa) délégué(e).

Étape 1: Le plaignant, ou la plaignante, peut demander le renvoi de son grief au CEMD pour étude et décision.

Étape 2: Selon l'objet du grief, le CEMD peut être obligé, ou peut décider, de transmettre le grief au Comité. Quand il reçoit un grief, le Comité effectue une analyse et présente ses conclusions et recommandations simultanément au CEMD et au plaignant ou à la plaignante. L'ADI rend ensuite la décision finale concernant le grief.



*L'article 7.12 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* définit les types de griefs ayant atteint le palier de l'autorité de dernière instance qui doivent être renvoyés au Comité pour examen.

Que se passe-t-il lorsque le Comité reçoit un grief?

Le processus d'examen des griefs au Comité comporte trois étapes : la réception du grief, l'examen du grief et la formulation des conclusions et recommandations (C et R).

1

LA RÉCEPTION DU GRIEF

À la réception d'un grief, le Comité communique avec le plaignant, ou la plaignante, et l'invite à soumettre des observations ou documents supplémentaires relatifs à son grief.

2

L'EXAMEN DU GRIEF

Le membre du Comité chargé du dossier convoque une conférence de cas au cours de laquelle le grief est examiné et les questions qui s'y rapportent sont passées en revue. Le membre du Comité est aidé d'un(e) chef d'équipe, d'un(e) agent de griefs et d'un(e) conseiller(ère) juridique. Si nécessaire, des documents supplémentaires sont obtenus, ajoutés au dossier et communiqués au plaignant ou à la plaignante. Une audience pourrait être également tenue, bien que cela arrive rarement.

3

LES CONCLUSIONS ET LES RECOMMANDATIONS

Le membre du Comité formule les C et R et les communique simultanément au CEMD et au plaignant ou à la plaignante. À partir de ce moment, le Comité n'est plus responsable du grief. Le plaignant, ou la plaignante, reçoit une décision directement de l'autorité de dernière instance, c'est-à-dire du CEMD ou de son (sa) délégué(e).

POINT DE MIRE

Dans la présente partie, le Comité souhaite assurer un suivi au sujet de questions qui ont continué à causer des soucis en 2013. Le Comité demeure en effet préoccupé par les retards dans le cadre du processus de règlement des griefs. Il est aussi inquiet de constater qu'il se dégage une impression d'injustice au sujet du processus qui suit l'examen des griefs par le Comité. Enfin, le Comité continue de recevoir des griefs qui concernent des manquements graves à l'équité procédurale et s'interroge sur la question de savoir si le processus des griefs peut réparer les torts qui pourraient découler de tels manquements.

RETARDS DANS LE PROCESSUS DES GRIEFS

Tel qu'il a été indiqué dans le rapport annuel de 2012 du Comité, le directeur général – Rémunération et avantages sociaux (DGRAS), une des autorités initiales (AI) les plus occupées, continue d'avoir de grandes difficultés à répondre aux plaignants dans les délais prévus dans la réglementation applicable. Le Comité a été informé que le DGRAS connaît, en ce moment, un retard dans le traitement de ses dossiers qui touche environ 240 griefs et que cela lui prend 10 à 20 mois avant de rendre une décision sur un grief. Malheureusement, la situation n'est pas différente du côté du directeur – Rémunération et avantages sociaux (Administration) (DRASA), lequel est responsable de trancher les réclamations en matière de rémunération et d'avantages sociaux présentées par les membres des FAC. Le DRASA traite environ 1000 réclamations par année et les militaires doivent attendre 12 mois en moyenne avant de recevoir une réponse à leur réclamation. Cela signifie qu'un membre des FAC doit patienter, en moyenne, un minimum de deux ans avant que son grief n'atteigne l'autorité de dernière instance (ADI).

Le Comité demeure préoccupé par les longs délais qui ralentissent, de manière générale, le processus de règlement des griefs, d'autant plus que ce problème a été soulevé en 2003 par feu le Juge en chef Antonio Lamer, dans son rapport faisant suite au premier examen indépendant du projet de loi C-25, *Loi modifiant la Loi sur la défense nationale et d'autres lois en conséquence*[1]. Dans la recommandation 74, feu le Juge en chef Lamer a recommandé que les griefs soient tranchés dans l'année qui suit le dépôt du grief. Le Comité continue de surveiller la question des retards au niveau des AI et croit comprendre que le chef du personnel militaire a alloué davantage de ressources pour régler cette question. Toutefois, il est décevant de constater que dix ans après la présentation du rapport Lamer, il y a eu peu d'améliorations au niveau des retards dans le processus de règlement des griefs des FAC.

IMPRESSION D'INJUSTICE APRÈS L'ÉTAPE DE L'EXAMEN DES GRIEFS PAR LE COMITÉ

Au 31 décembre 2013, environ 130 dossiers de griefs examinés par le Comité attendaient toujours que l'ADI rende une décision. Dans plus de 40 de ces cas, le Comité avait formulé des conclusions et recommandations (C et R) plus d'un an auparavant. Les statistiques du Comité démontrent que, en moyenne, l'ADI rend ses décisions environ huit mois après que le Comité ait formulé ses C et R. Le Comité est conscient que les causes des retards au niveau de l'ADI sont multiples. Cependant, le Comité est particulièrement préoccupé par les retards découlant du fait que certains griefs sont analysés de nouveau par le personnel du directeur général – Autorité des griefs des Forces canadiennes (DGAGFC) après l'examen du Comité.

1 L.C. 1998, c. 35.

À l'heure actuelle, le DGAGFC assume trois fonctions : il administre le système des griefs des FAC pour le compte du vice-chef d'état-major de la Défense, il est le délégué du CEMD pour les griefs qui ne sont pas envoyés au Comité et il conseille le CEMD au sujet des griefs qui ont été renvoyés au Comité. Le DGAGFC joue donc un rôle décisionnel ainsi qu'un rôle administratif dans le cadre du processus des griefs. En raison de ces responsabilités multiples, les membres du personnel du DGAGFC fournissent soutien et formation aux AI, examinent les décisions des AI et parfois effectuent leur propre analyse dans un dossier. Ils décident également quels dossiers seront envoyés au Comité à des fins d'examen, analysent les C et R du Comité avant que l'ADI rende sa décision et préparent les dossiers afin que le CEMD ou son représentant puisse rendre une décision définitive.

Le Comité a déjà fait part de ses préoccupations à l'honorable Patrick LeSage, qui a été chargé par le ministre de la Défense nationale de mener le deuxième examen indépendant du projet de loi C-25. Dans son rapport, déposé au Parlement par le ministre le 8 juin 2012, le Juge LeSage a indiqué que :

> [TRADUCTION] *La multiplicité des rôles assumés par une seule entité est susceptible de provoquer, et provoque parfois, une crainte de partialité et de manquement à l'équité procédurale aux yeux des personnes lésées.*
>
> *Il n'est pas convenable de pousser l'enquête plus loin après que le [Comité] dépose ses conclusions et ses recommandations, même si, comme le conseille le DGAGFC, le militaire lésé a la possibilité de répondre.*

À ce sujet, le Juge LeSage a donc recommandé ce qui suit :

> [TRADUCTION] *Dans les cas où le DGAGFC rejette la recommandation [du Comité] d'accueillir un grief, il devrait s'abstenir d'effectuer tout autre examen ou de prendre une décision au sujet de ce grief.*

Le Comité est d'avis que le DGAGFC ne devrait pas intervenir dans l'examen ou dans la prise de décision concernant un grief lorsque le directeur général ou son personnel ne souscrivent pas aux C et R du Comité. Dans ce cas, le grief devrait être tranché par une ADI qui n'est pas intervenue, personnellement ou par l'intermédiaire de son personnel, dans le traitement, l'analyse ou l'examen du grief en question. Le fait de permettre au DGAGFC de se concentrer sur l'administration du processus de règlement des griefs et de nommer un responsable, autre que le DGAGFC, pour trancher les griefs pour le compte du CEMD, contribuerait à éliminer l'impression d'injustice qu'inspire le système d'examen actuel et à réduire les délais au niveau de l'ADI.

Le Comité comprend que le CEMD et son délégué ont besoin d'une équipe pour les aider dans le traitement et la préparation des griefs en vue de rendre une décision, mais le Comité estime que le DGAGFC, en effectuant une nouvelle analyse des C et R du Comité avant la décision définitive, se voit accorder un rôle qui va à l'encontre du mandat du CEEGM et qui porte atteinte à l'intégrité, la transparence et l'équité du processus, tout en retardant la prise de décisions finales.

LE PROCESSUS DES GRIEFS PERMET-IL DE CORRIGER UN MANQUEMENT GRAVE À L'ÉQUITÉ PROCÉDURALE?

Dans certains griefs qui concernent des manquements graves à l'équité procédurale, et en particulier dans le cas de griefs relatifs à des décisions ordonnant la libération d'un militaire, le Comité et le CEMD ont, pendant un certain nombre d'années, adopté la position selon laquelle il était possible de corriger un manquement par un examen subséquent, y compris dans le cadre du processus des griefs, si cet examen était dûment effectué. Le raisonnement était le suivant : même si un décideur, dans un premier temps, n'avait pas respecté l'équité procédurale, par la suite, les autorités responsables de l'examen pouvaient corriger le manquement en veillant à ce que tous les aspects de l'équité procédurale soient respectés.

Ainsi, dans le cas de griefs examinés avant l'année 2010, lorsque le CEMD concluait que le processus des griefs avait corrigé un manquement grave à l'équité procédurale et que, par exemple, la libération d'un militaire était raisonnable, le grief était rejeté et la date initiale de libération était maintenue. Toutefois, lorsque

la décision ordonnant la libération était jugée déraisonnable, le plaignant se voyait tout simplement offrir un réenrôlement, car la *Loi sur la défense nationale* ne permet pas au CEMD de réintégrer un membre des FAC, ni de lui accorder une indemnité dans de telles circonstances.

En 2010, le Comité a examiné et appliqué l'arrêt *Dunsmuir*, [2008] 1 R.C.S. 190, 2008 CSC 9, de la Cour suprême du Canada, puis il a informé le CEMD qu'il estimait que la pratique antérieure décrite ci-dessus était erronée. En abordant la question de l'équité procédurale dans le contexte de l'emploi dans le secteur public, la Cour suprême du Canada a énoncé ce qui suit dans l'arrêt *Dunsmuir* :

> *Toutefois, il ne faut pas oublier que le recours pour manquement à l'obligation d'équité en droit public ne permet pas non plus la réintégration, mais bien l'annulation* ab initio *de la décision de congédier (Ridge c. Baldwin, p. 81). L'emploi est donc réputé n'avoir jamais pris fin, et le titulaire de charge a droit au salaire et aux avantages impayés entre la date du congédiement et celle du jugement (voir England, par. 17.224). Cependant, l'employeur peut toujours congédier la personne de nouveau en suivant alors la bonne procédure. L'employeur qui manque à l'obligation d'équité doit simplement reprendre le processus décisionnel. Il est donc erroné de penser qu'un tel manquement donne droit à la réintégration (voir Malloch, p. 1284).*
>
> *En outre, le recours fondé sur le droit public peut avoir des effets inéquitables. Le montant du salaire et des avantages impayés auquel le titulaire d'une charge a droit dépend du temps écoulé avant qu'une cour de justice ne rende une décision définitive, et non de critères liés à sa situation. De plus, l'employé n'a pas en principe l'obligation de limiter le préjudice, le salaire impayé ne constituant pas à strictement parler des dommages-intérêts. Il s'ensuit que l'employé peut obtenir beaucoup plus que ce qu'il a réellement perdu.*

À la lumière de l'arrêt *Dunsmuir*, le Comité a récemment conclu, dans ses C et R, que le fait que le CEMD n'ait pas le pouvoir explicite d'ordonner la réintégration de membres des FAC injustement libérés était sans conséquence. Lorsqu'une décision de libération est déclarée invalide en raison d'un manque d'équité procédurale, la Cour suprême du Canada a clairement indiqué dans l'arrêt *Dunsmuir* que la libération devrait être considérée comme nulle par application de la loi et que la relation d'emploi entre les FAC et le militaire concerné devrait être considérée comme n'ayant jamais cessé, aussi bien sur le plan juridique que sur le plan technique. En d'autres mots, le Comité a adopté le point de vue selon lequel il n'était pas nécessaire que la loi permette la réintégration d'un membre des FAC puisqu'une décision en matière de libération, dans le cadre de laquelle il y aurait eu un manquement grave à l'équité procédurale, devrait être considérée comme nulle et comme n'ayant jamais eu lieu.

Le Comité a aussi indiqué que cela ne signifiait pas qu'un membre des FAC, dont la décision de libération avait été annulée, ne serait pas libéré de nouveau. Toutefois, le Comité a expliqué que si une telle décision était prise, la libération devrait prendre effet à partir de la date de la nouvelle décision.

Le Comité a appliqué ce raisonnement dans ses C et R depuis la fin de 2010. Il a reçu la première décision de l'ADI sur cette question en 2013 et, à cette occasion, le CEMD a informé le Comité qu'il n'était pas du même avis que lui.

En s'appuyant sur l'arrêt *McBride*[1] de la Cour d'appel fédérale, le CEMD continue d'estimer que les manquements à l'équité procédurale, même les manquements graves qui ont mené à la libération de membres des FAC, peuvent être corrigés grâce au processus de règlement des griefs. La position du CEMD à ce sujet signifie qu'un militaire peut être libéré des FAC sans que l'équité procédurale ait été respectée lorsque l'examen du grief qui s'ensuit se déroule en respectant l'équité procédurale et que l'ADI conclut que la décision d'ordonner la libération était raisonnable et justifiée. Bien que le CEMD ne se soit pas prononcé précisément sur le point de vue ou les arguments du Comité concernant l'effet de l'arrêt *Dunsmuir* sur les décisions en matière de libération, il semble que le CEMD n'estime pas que cet arrêt ait changé la façon dont doivent être traités les cas de manquement d'ordre procédural, menant à la libération d'un militaire, dans le cadre du processus des griefs des FAC.

En toute déférence, le Comité craint que le point de vue du CEMD nuise aux exigences fondamentales de respect de l'équité procédurale dans le cadre de la procédure administrative

1 *McBride c. Canada (Défense nationale)*, 2012 FCA 181.

menant à la décision de libérer un membre des FAC. Plus précisément, il semble curieux que les *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes*, ainsi que les politiques y afférentes, exigent la délivrance d'un avis d'intention de procéder à la libération, la communication du dossier de l'examen administratif et la présence d'une décision motivée avant que la libération ne soit ordonnée, mais qu'il soit permis d'omettre une partie ou l'ensemble de ces exigences dans la procédure de libération lorsque ces exigences sont respectées par la suite au cours du processus de règlement des griefs.

Selon le Comité, la position défendue par le CEMD à l'heure actuelle soulève des questions qui touchent à la réglementation applicable et aux principes de justice fondamentale, et à moins d'obtenir des directives claires d'une cour de première instance, dans un sens ou dans l'autre, le Comité sera réticent à changer son approche.

[TRADUCTION] *« Je suis tout à fait au courant de la différence qui existe entre le rôle consultatif du [CEEGM] et le rôle lié à la chaîne de commandement du [directeur général – Autorité des griefs des Forces canadiennes DGAGFC]. Je comprends bien que ce n'est pas parce que [le Comité] a accueilli mon grief et a recommandé le versement [d'une indemnité] que je recevrai un paiement automatique et immédiat… [Cependant] j'ai reçu un courriel du DGAGFC qui m'informait que mon dossier avait été « confié » à un analyste des griefs. Cela s'est passé cinq mois après que le rapport [du Comité] (qui accueillait mon grief) ait été rendu et envoyé au DGAGFC, et un an après que mon dossier ait été envoyé pour la première fois au DGAGFC par le 'coordonnateur de l'administration des griefs'. »*

Un plaignant - 2013

AUDIENCES PUBLIQUES

L'article 29.26 de la *Loi sur la défense nationale* prévoit que le Comité peut décider de la procédure à suivre pour examiner les griefs qui lui sont renvoyés, y compris la tenue d'enquêtes et d'audiences : « *Sauf instruction contraire du président, eu égard à l'intérêt des personnes prenant part à l'audience et à celui du public, les audiences du Comité se tiennent, en tout ou en partie, à huis clos.* »

En 2013, le CEEGM a tenu des audiences publiques, pour la première fois depuis qu'il a entamé ses opérations, dans le cadre de l'examen d'un grief qui lui avait été renvoyé (dossier 2013-63, Échec de formation et Directives et ordonnances administratives de la Défense (DOAD) 5039-6 – Prestation de l'instruction et de l'éducation dans les deux langues officielles).

Les audiences ont eu lieu en deux temps (les 27 et 28 novembre, puis le 20 décembre) dans les locaux du Comité. Leur objectif principal était d'établir une base factuelle qui permettrait de déterminer si les FAC ont respecté leurs engagements, conformément aux dispositions de la DOAD 5039-6, d'offrir à la plaignante une instruction individuelle et une éducation dans la langue officielle de son choix, alors qu'elle suivait le cours élémentaire d'officier des affaires publiques.

Le président du Comité, M. Bruno Hamel a présidé les audiences qui se sont déroulées en présence de la plaignante et de son avocat. Les témoins incluaient l'actuel commandant du centre d'apprentissage des affaires publiques et son prédécesseur, ainsi que le directeur des langues officielles au ministère de la Défense nationale. Le Comité devrait formuler ses conclusions et recommandations au sujet de ce grief au cours de l'année 2014.

RECOMMANDATIONS SUR DES QUESTIONS D'ORDRE SYSTÉMIQUE

Le processus des griefs est en quelque sorte un baromètre des questions actuelles qui préoccupent les membres des FAC. Plusieurs griefs sur une même question peuvent trahir une politique inadéquate, une application non équitable d'une politique ou une mauvaise compréhension d'une politique. Dans certains cas, la loi ou le règlement sous-jacent peuvent être dépassés ou injustes.

Le Comité estime être dans l'obligation de mettre le doigt sur ces préoccupations largement ressenties qui pourraient affecter le moral des militaires et, le cas échéant, de recommander des solutions au CEMD.

Cette section présente les dix recommandations sur des questions d'ordre systémique formulées par le Comité en 2013.

SUJET	INDEMNITÉS D'ENVIRONNEMENT
QUESTION	Suite à une recommandation systémique précédente dans le dossier de grief 2010-089, le Comité s'est de nouveau penché sur la question du droit d'obtenir une indemnité de plongée durant un cours de nature professionnelle de plus de six mois. Selon la *Directive sur la rémunération et les avantages sociaux* (DRAS) 205.34 – Indemnité de plongée, l'indemnité est versée à un plongeur qualifié qui occupe un poste autorisé par le ministre. Toutefois, on a refusé d'accorder cette indemnité au plaignant et à d'autres militaires car, lorsqu'ils participent à un cours de plus de six mois, les plongeurs ne s'exposent pas, de façon permanente et appréciable, aux conditions environnementales visées par l'indemnité. En rejetant le grief, l'autorité initiale, le directeur général-Rémunération et avantages sociaux (DGRAS), s'est appuyé sur l'Ordonnance administrative des Forces canadiennes (OAFC) 205-25 – Indemnités d'environnement, et sur les commentaires d'un expert de son bureau qui citait une étude de 1976 du Conseil du Trésor (CT) qui indiquait qu'il fallait qu'il y ait une exposition permanente et appréciable pour qu'une personne ait le droit de recevoir l'indemnité en question. Le Comité a d'abord confirmé que la DRAS 205.34 est la politique approuvée par le CT qui s'applique en matière d'indemnité de plongée, puis il a indiqué que le CEMD, dans le passé, était du même avis que le Comité quant au fait qu'une OAFC ne peut pas être utilisée pour limiter ou élargir le droit à une indemnité d'une manière qui n'est pas prévue dans la DRAS applicable approuvée par le CT. Le Comité a indiqué que le libellé de la DRAS 205.34 n'était pas ambigu et ne prévoyait pas la cessation du versement de l'indemnité de plongée durant la participation à un cours de plus de six mois. Selon le Comité, si le CT avait souhaité ajouter une telle disposition, il aurait pu facilement le faire. Enfin, le Comité a conclu que les FAC ne pouvaient pas, au moyen d'une disposition déterminative dans une OAFC, refuser d'accorder à un militaire une indemnité à laquelle il a droit conformément à la réglementation applicable telle que la DRAS.
	Le Comité a réitéré sa recommandation à l'effet que le CEMD ordonne un examen des dossiers de tous les membres des FAC à qui l'on a refusé d'accorder une indemnité de plongée parce qu'ils avaient suivi un cours de plus de six mois, et ce, afin de veiller à ce que tous les participants à ce genre de cours, qui étaient dûment qualifiés et qui occupaient un poste autorisé par le ministre, reçoivent une indemnité de plongée. Cette recommandation s'appliquerait aussi à la situation du plaignant visé par la décision antérieure du CEMD susmentionnée. Le Comité a aussi recommandé que le CEMD ordonne un examen de l'indemnité de plongée et des autres indemnités d'environnement qui sont touchées par cette question, et les directives administratives applicables, afin de veiller à ce que ces directives ne restreignent pas les indemnités autorisées par la DRAS.

SUJET

DROIT AU CONGÉ ANNUEL

QUESTION

Lors de l'examen du dossier d'un membre de la Réserve qui travaillait sur un quart de travail (on lui avait demandé de travailler six jours suivis de trois jours de congé, incluant un jour de congé annuel), le Comité était préoccupé par la conclusion de l'autorité initiale selon laquelle le cycle qui alternait les jours en service versus ceux en congés était équitable parce qu'il offrait des congés « adéquats » ou « suffisants » tout en respectant les besoins opérationnels de l'unité. Le Comité a indiqué que la décision du commandant avait pour effet de décider du droit aux congés en fonction de ce qu'il jugeait pouvoir accorder en respectant le mandat opérationnel. En fait, le pouvoir discrétionnaire dont dispose le commandant est plutôt celui d'accorder ou de refuser une demande de congé. Le droit au congé est établi par les politiques des FAC régissant les congés.

Selon les éléments de preuve au dossier, le plaignant n'était pas le seul membre de l'unité à qui l'on a injustement demandé d'avoir recours à ses congés annuels en raison de l'horaire de travail inadéquat imposé par le commandant. En outre, le Comité craignait que le personnel de cette unité n'ait pas été dédommagé convenablement pour les fins de semaine, congés fériés et congés annuels durant un certain nombre d'années.

Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne un examen des documents suivants :

- la politique sur les congés et l'horaire de travail de l'unité afin de les harmoniser avec les dispositions des politiques des FAC régissant les congés;
- les relevés de congé de tous les membres de l'unité pour 2011 et 2012 afin de veiller à ce qu'ils obtiennent une compensation pour tout congé annuel inutilisé auquel ils avaient droit.

SUJET

RECOUVREMENT DE SOMMES PAYÉES EN TROP

QUESTION

Dans le cadre du présent grief, le Comité a été informé que 110 membres des FAC dans la région de Windsor et de London se sont vu accorder, par erreur, une indemnité différentielle transitoire de vie chère par l'unité de soutien de secteur (USS) London. Le commandant de cette unité a envoyé un courriel aux militaires concernés les avisant de l'erreur et qu'un recouvrement aura lieu. La question qu'il fallait examiner était de savoir si le recouvrement de ces sommes payées en trop était justifié dans les circonstances.

Selon le Comité, les FAC devraient être tenues responsables lorsque ce genre d'erreurs survient. Un équilibre doit exister entre le fait que les FAC s'attendent à ce que les militaires connaissent les conditions régissant leur rémunération et les indemnités, et le droit des militaires de se fier aux conseils et aux approbations provenant d'experts en la matière chargés de l'administration de ces questions.

Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne aux autorités compétentes de préparer une soumission au Conseil du Trésor recommandant la remise de la dette de tous les membres des FAC concernés par la mesure de recouvrement prise par le commandant de l'USS London.

SUJET

DISPOSITIONS CONTRADICTOIRES DANS LES DIFFÉRENTES VERSIONS DES MANUELS DE PILOTAGE

QUESTION

Dans l'analyse de ce dossier, le Comité s'est penché sur les trois manuels suivants, dans leurs versions françaises et anglaises :

- Programme de formation – Phase I – Formation au vol élémentaire (avancé) – Forfait d'entraînement au vol et de soutien (FEVS) 16 (le « plan d'instruction »);
- *Flight Instructor's Handbook17* (le « Manuel des instructeurs »); et
- Manuel des normes applicables au personnel navigant (le « Manuel du personnel navigant »).

Le Comité a constaté que les versions consultées reprenaient les mêmes éléments. Cependant, certaines définitions différaient d'un manuel à l'autre. Étant donné l'importance des définitions dans l'application des normes, le Comité a estimé qu'il était nécessaire de soulever ces différences.

Le Comité a recommandé au CEMD d'ordonner une révision et une harmonisation des divers manuels et guides d'instruction, de même que les plans d'instruction, pour que les définitions de ce qui constitue une erreur majeure et une erreur mineure soient identiques, peu importe la référence utilisée.

Le Comité a également recommandé au CEMD d'ordonner la révision et l'harmonisation des versions francophones des deux guides s'adressant aux pilotes et au personnel navigant, de même que le plan d'instruction de la phase II (Grob).

SUJET

POLITIQUES SUR L'USAGE DES RÉSEAUX SOCIAUX

QUESTION

La réalité contemporaine est que de plus en plus de Canadiens et de Canadiennes, incluant les militaires, utilisent les réseaux sociaux et y accèdent à partir de plateformes électroniques variées, dont les réseaux sans fil, en milieu de travail comme ailleurs. Les politiques et directives actuelles des FAC sur l'accès aux réseaux sociaux sont limitées à l'utilisation des infrastructures du ministère de la Défense nationale et des FAC. La jurisprudence indique pourtant que les commentaires déplacés du personnel affichés sur les réseaux sociaux peuvent mener à des mesures administratives et/ou disciplinaires, indépendamment du lieu, du moment et de la plateforme électronique utilisée. Les FAC doivent mettre en garde les militaires contre les conséquences potentielles auxquelles ils s'exposent lorsqu'ils affichent des commentaires sur les réseaux sociaux.

Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne une actualisation des politiques applicables.

SUJET	NOTION DE DISCRÉDIT
QUESTION	Les politiques et directives actuelles, notamment les articles 19.14 et 19.42 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes*, accordent une discrétion quasi absolue à un commandant de déterminer le potentiel de préjudice aux intérêts des FAC et à savoir si un emploi civil, les activités personnelles ou les commentaires d'un militaire pourraient jeter le discrédit sur les FAC. Une discrétion si large ouvre la porte à des décisions prises par différents commandants et qui pourraient être arbitraires, potentiellement opposées, injustes ou disproportionnées. Ce qui peut être considéré inacceptable par un commandant pourrait être parfaitement acceptable pour un autre. Cela pourrait mener à des traitements inéquitables.
RECOMMANDATION	Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne une révision des politiques et directives applicables afin d'établir des lignes directrices sur la notion de discrédit.

SUJET	RÉVISION DES POLITIQUES DE MAINTIEN EN POSTE - MISE À JOUR 2013
QUESTION	Suite à une recommandation systémique précédente dans le dossier de grief 2011-110, le Comité a de nouveau examiné le grief d'un militaire pour qui la période de maintien en poste (PMP) a été interrompue de manière anticipée. La Directive et ordonnance administrative de la Défense (DOAD) 5023-1-Critères minimaux d'efficacité opérationnelle liés à l'universalité du service, donne des indications quant à la période de PMP qui peut être offerte à un militaire pendant un maximum de trois ans lorsqu'il est définitivement incapable de répondre à au moins un des critères minimaux d'efficacité opérationnelle. Cependant, si l'état de santé du militaire change, ou si les circonstances entourant son emploi changent de façon à exiger une modification de la PMP, la politique applicable ne fournit aucune indication en ce qui a trait à la question de la cessation anticipée de la PMP. Étant donné que l'absence de dispositions dans la politique à ce sujet pourrait avoir des répercussions graves pour les militaires qui risquent de voir leur PMP se terminer de manière anticipée, le Comité a recommandé au CEMD d'ordonner aux autorités compétentes d'entreprendre une révision de la politique applicable et de rédiger une procédure détaillée pour l'annulation d'une PMP. Le CEMD ne s'est pas encore prononcé au sujet de cette recommandation systémique. Après avoir examiné un autre grief dans lequel le processus décisionnel n'avait pas respecté l'équité procédurale, le Comité a souhaité rappeler au CEMD qu'il était nécessaire de réviser la politique applicable afin que les militaires, qui risquaient qu'on mette fin à leur PMP, puissent bénéficier des principes de base de l'équité procédurale.
RECOMMANDATION	Le Comité a réitéré sa recommandation que le CEMD ordonne une révision de la DOAD 5023-1 afin d'assurer un traitement équitable aux militaires dont la PMP risque d'être interrompue.

SUJET	NÉCESSITÉ D'APPORTER DES PRÉCISIONS À LA POLITIQUE APPLICABLE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT
QUESTION	Dans un grief relatif à du harcèlement, le Comité a constaté que l'autorité initiale (AI) avait conclu, à tort, qu'on ne pouvait pas procéder à l'évaluation de la situation (ES) car certains des éléments d'une plainte énumérés à l'article 4.1.2 des Lignes directrices sur la prévention et la résolution du harcèlement (les Lignes directrices) n'avaient pas été fournis. Le Comité a étudié les articles 4.1.2, 4.2 et 4.3 des Lignes directrices et a conclu qu'il n'était pas obligatoire qu'une plainte de harcèlement contienne tous les éléments énumérés à l'article 4.1.2. Le Comité a constaté que l'article 4.3 de la politique, pris isolément, pouvait laisser croire qu'une plainte devait contenir tous les éléments énumérés dans le 4.1.2 pour être traitée. Toutefois, le Comité a expliqué que l'article 4.3 mentionne expressément que, à la réception d'une plainte, l'agent responsable (AR) est tenu d'effectuer une ES, ne disposant d'aucun pouvoir discrétionnaire lui permettant d'agir autrement. Le Comité a en outre indiqué que le libellé d'une politique devrait être interprété en tenant compte du contexte général, y compris l'objet de la politique et le régime qu'elle met en place. Selon le Comité, l'article 4.1.2. vise à fournir suffisamment de renseignements à l'AR pour qu'il puisse appliquer le critère prévu à l'article 4.3. Après avoir effectué l'ES, si l'AR estime que la plainte ne contient pas les renseignements nécessaires pour décider si les actes allégués constituent du harcèlement au sens de la définition prévue dans les Lignes directrices, l'AR doit agir en suivant les dispositions de l'article 4.5, qui énumère les mesures à prendre lorsque les allégations ne correspondent pas à la définition de harcèlement. Le Comité était également préoccupé par une déclaration d'un expert en matière de harcèlement qui, alors qu'il conseillait l'AI, a affirmé, à tort : [traduction] « *[...] À mon avis, une enquête en matière de harcèlement n'est pas justifiée, parce qu'il manque des faits et des précisions et qu'aucun effort n'a été fait pour utiliser un mode alternatif de résolution des conflits (MARC) dans les premières étapes de la procédure entourant la plainte [...]* ». Le Comité a expliqué que les Lignes directrices n'exigeaient pas qu'un militaire ait recours au MARC avant de pouvoir déposer une plainte. De plus, le Comité était surpris de constater qu'un expert affirmait qu'aucune enquête n'était pas nécessaire en raison d'un manque de faits et de précisions. Cela a amené le Comité à mentionner au CEMD que l'objectif, la fonction et la conduite des ES continuaient d'être mal compris et mal appliqués dans les FAC. Le Comité a fait cette même observation à plusieurs reprises dans le passé (2009-092, 2012-122 et 2013-001) et le CEMD a convenu qu'il y avait un problème en ce qui a trait à la conduite des ES (2012-072 et 2012-075). Il s'agit d'une lacune sérieuse car, lorsqu'une évaluation est effectuée de manière inadéquate (comme c'est le cas en l'espèce), le plaignant risque qu'on lui refuse, injustement, la tenue d'une enquête dans son dossier, ce qui aggrave sa situation. Il ne fait aucun doute que de nombreuses personnes compétentes et bien intentionnées continuent de mal interpréter les Lignes directrices.
RECOMMANDATION	Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne que des précisions supplémentaires soient apportées ou que de la formation soit fournie concernant l'objectif et la conduite des ES. Le Comité a aussi recommandé que le CEMD ordonne que le libellé des dispositions 3.3.2c, 4.1.2 et 4.3a des Lignes directrices, relativement aux renseignements devant être fournis dans une plainte, soit révisé et modifié, afin de préciser qu'il n'est pas nécessaire que tous les éléments d'une plainte soient présents dans chaque plainte.

SUJET — INDEMNITÉ D'AFFECTATION MISE À JOUR DU DOSSIER 2011-052

QUESTION

L'alinéa 208.849(3)(f) des *Directives sur la rémunération et les avantages sociaux* et l'article 3.4.03 du Programme de réinstallation intégrée des Forces canadiennes (PRIFC) prévoient que les membres des FAC n'ont pas le droit de recevoir une indemnité d'affectation lors d'une affectation à un premier lieu de service après un réenrôlement ou une mutation à la Force régulière.

Le Comité a conclu qu'il n'était pas équitable que des militaires qui se réenrôlent ne puissent pas avoir droit à une indemnité d'affectation. Dans deux dossiers similaires (2011-052 et 2010-074), le Comité a recommandé que le CEMD ordonne la tenue d'un examen de la politique concernant l'indemnité d'affectation. Le CEMD a souscrit à cette recommandation et a ordonné que le directeur général – Rémunération et avantages sociaux (DGRAS) examine la politique en question. Le DGRAS a envoyé au Comité une mise à jour au sujet de la révision de la politique et a indiqué que le PRIFC, qui autorise les indemnités lors d'une affectation, faisait l'objet d'une révision et que les changements apportés prendraient effet au moment de leur publication. Toutefois, la réponse du DGRAS ne permettait pas de savoir si la question précise de l'indemnité d'affectation dans les cas de réenrôlement ou de mutation avait été abordée.

RECOMMANDATION

Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne au DGRAS de demander expressément au Conseil du Trésor de supprimer la disposition qui prévoit que les militaires qui se réenrôlent, ou qui effectuent une mutation entre éléments, n'ont pas droit à une indemnité d'affectation.

SUJET — TAUX MENSUEL NATIONAL APPLICABLE AUX FRAIS D'ABSENCE DU FOYER – SUIVI 2013

QUESTION

Dans un dossier précédent (2012-002), le Comité a examiné le grief d'un militaire dont les frais d'absence du foyer (FAF) avaient été réduits à un taux mensuel national établi par le directeur – Rémunération et avantages sociaux (Administration) (DRASA). Le Comité avait alors expliqué que l'article 209.997 des *Directives sur la rémunération et les avantages sociaux* (DRAS) prévoyait une formule pour établir le montant maximal de FAF qui pouvait être versé à un membre des FAC, faisant l'objet d'une restriction imposée sur son déménagement, afin de couvrir ses dépenses de logement, de repas, de stationnement ainsi que ses faux frais. Le Comité avait constaté qu'en octobre 2008, le DRASA avait publié un aide-mémoire visant à fixer un seuil maximal mensuel pour les FAF, correspondant à un taux mensuel national de 1 090 $ pour tous les lieux, à moins d'indication contraire.

Le Comité a conclu que les FAC n'auraient pas dû tenir compte, lors du traitement des dossiers de FAF, des éléments de l'aide-mémoire du DRASA qui n'étaient pas conformes avec les DRAS. Le Comité a donc recommandé qu'un audit soit effectué dans le dossier du plaignant et dans les dossiers des autres militaires qui recevaient des FAF à la base des Forces armées canadiennes en question et qui avaient été touchés de manière similaire par l'imposition, à tort, du taux maximal mensuel pour les FAF prescrit dans l'aide-mémoire du DRASA.

Le CEMD a convenu que le taux mensuel pour les FAF, qui s'appliquait aux lieux qui ne faisaient pas l'objet d'indication spécifique, n'avait pas été révisé depuis 2003 et avait besoin d'être mis à jour afin de tenir compte de l'augmentation des coûts de logement. Le CEMD a ordonné au directeur général – Rémunération et avantages sociaux (DGRAS) de mettre à jour le taux mensuel des FAF pour ces lieux. Le CEMD ne s'est cependant pas prononcé au sujet de la recommandation systémique du Comité selon laquelle les FAF devraient être calculés de nouveau pour tous les membres de la base en question. Le Comité a depuis reçu un deuxième grief au sujet de la même question, concernant la même période et en provenance de la même base. Selon le Comité, il était fort probable que d'autres militaires se trouvaient dans des situations similaires et faisaient l'objet d'une mesure de recouvrement à l'heure actuelle, ou qui ont déjà fait l'objet d'une telle mesure, sans doute achevée depuis, en raison du temps écoulé. Le Comité a estimé donc que les FAC devaient accorder une attention particulière à cette question afin de la régler définitivement, avec succès, pour tous les militaires concernés.

De plus, le Comité a demandé que le personnel du DGRAS lui fournisse des renseignements au sujet de l'application de la directive du CEMD concernant la révision du taux mensuel national des FAF. Le Comité a été informé que, étant donné que les négociations avec le Conseil du Trésor sont des renseignements confidentiels du Cabinet, le DGRAS ne pouvait pas confirmer qu'une telle révision était en cours.

RECOMMANDATION

Le Comité a recommandé au CEMD d'ordonner au DGRAS d'effectuer la révision du taux des FAF dans les plus brefs délais.

Le Comité a aussi recommandé qu'un audit soit effectué pour tous les dossiers similaires à celui du plaignant et que ces dossiers soient traités et réglés conformément à la décision du CEMD dans le cas mentionné précédemment.

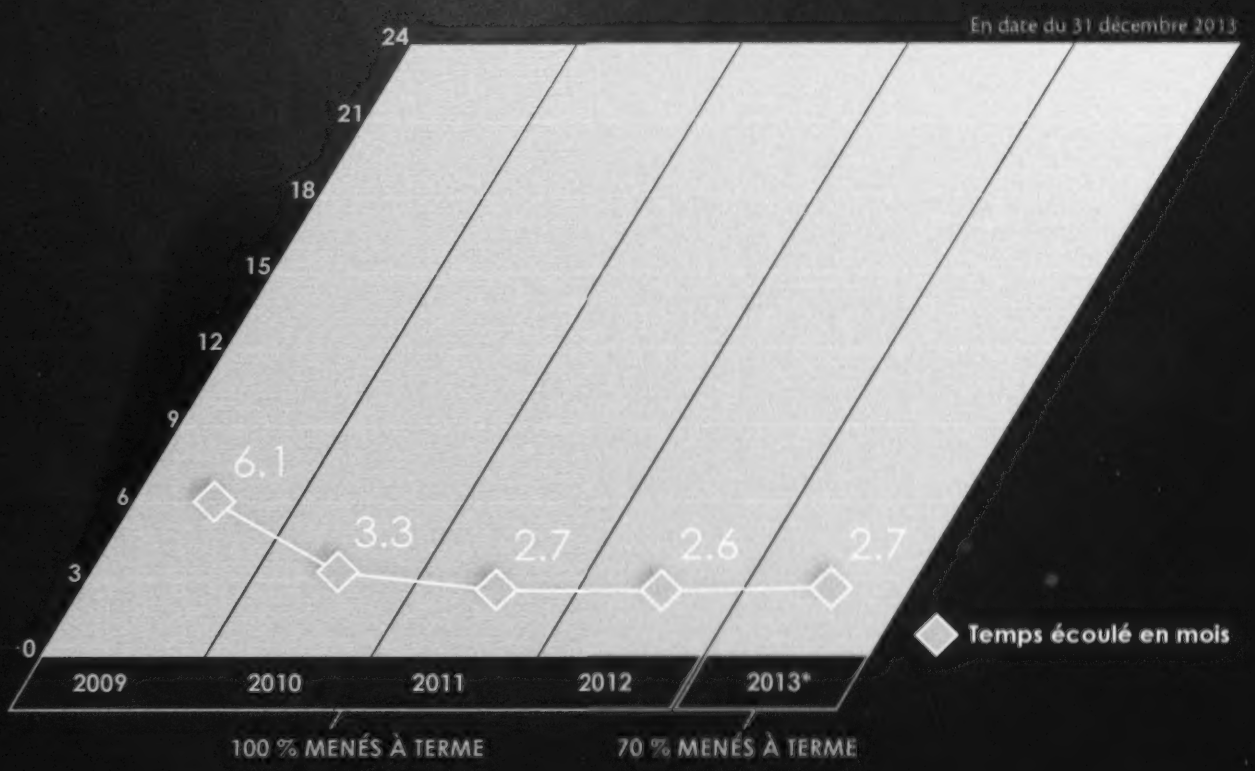
STATISTIQUES OPÉRATIONNELLES

UN EXAMEN EN TEMPS OPPORTUN

Afin de prendre en compte ses gains en productivité réalisés au cours des dernières années, le Comité a commencé à utiliser en janvier 2013 une norme de productivité moyenne réduite de six à quatre mois. La moyenne de la durée d'examen d'un grief au Comité était de 2,7 mois pour les griefs reçus et dont l'examen a été achevé en 2013.

La figure 1 présente l'évolution des délais d'examen au cours des cinq dernières années.

FIGURE 1



* L'examen de tous les cas reçus en 2013 n'a pas été achevé au 31 décembre 2013.
Ces statistiques seront rajustées dans les futurs rapports pour inclure le reste des cas reçus en 2013.

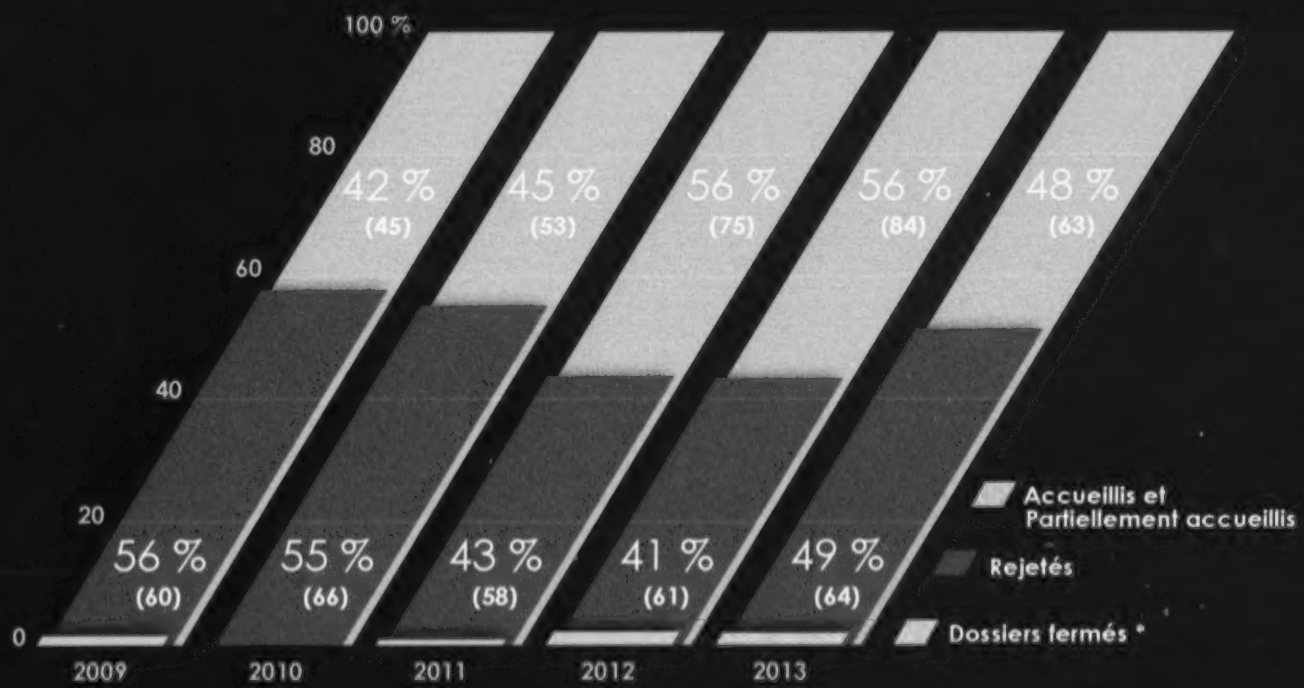
UN EXAMEN INDÉPENDANT

À titre de tribunal administratif, le Comité a l'obligation d'étudier chaque cas de façon équitable et impartiale. Chaque dossier est analysé selon ses mérites et étudié avec soin, en tenant compte des questions qui y sont soulevées, des éléments de preuve pertinents et des documents présentés par les plaignants et par les autorités des FAC.

Entre 2009 et 2013, le Comité a émis des conclusions et recommandations (C et R) pour 639 griefs. Dans 50,1 pour cent des cas (320 dossiers), le Comité a recommandé d'accueillir complètement ou partiellement le grief (c.-à-d. d'appuyer la position du plaignant ou de la plaignante). Dans 48,4 pour cent (309 dossiers), le Comité a recommandé de rejeter le grief.

La figure 2 présente la distribution par année des recommandations du Comité formulées entre 2009 et 2013 (639 cas en date du 31 décembre 2013).

FIGURE 2



Note : En raison de l'arrondissement, il se peut que la somme des pourcentages ne corresponde pas à 100.

* Dossiers dans lesquels le Comité a conclu que la question en litige ne pouvait pas faire l'objet d'un grief ou que la partie n'avait pas le droit de déposer un grief (par exemple, une personne qui a pris sa retraite des FAC)

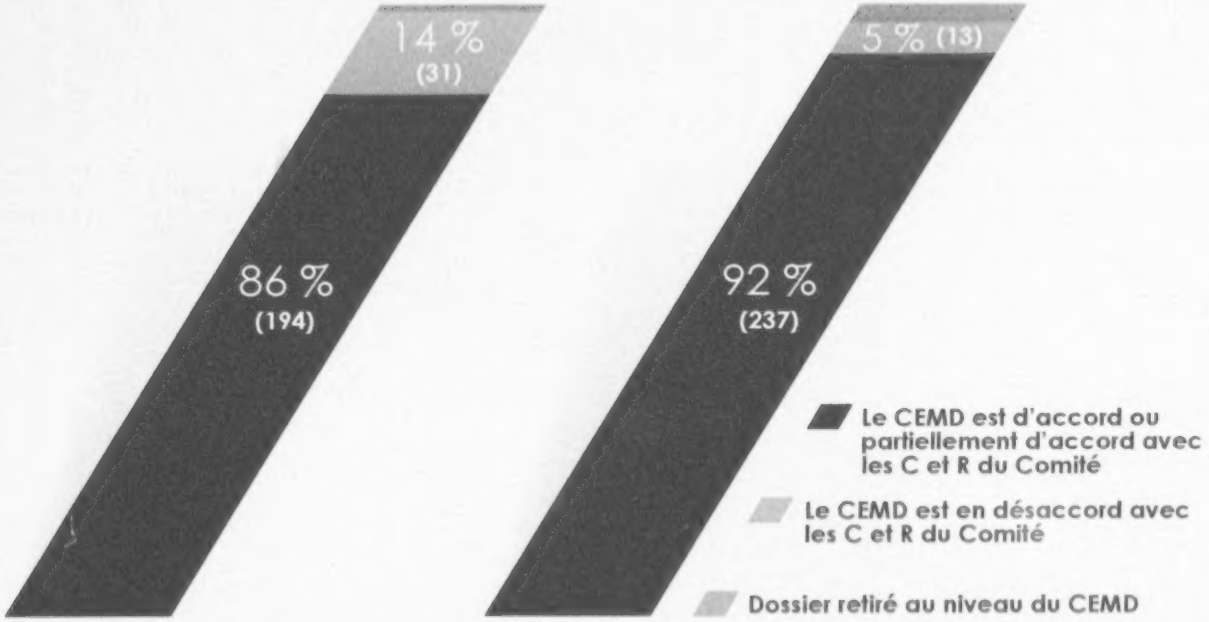
RÉSULTATS CLÉS

Au cours des cinq dernières années, le CEMD a rendu des décisions dans 483 dossiers des 639 examinés par le Comité. Un total de 226 de ces décisions concerne des cas où le Comité avait recommandé d'accueillir, complètement ou partiellement, le grief. Les 257 autres décisions concernent des cas où le Comité avait recommandé de rejeter le grief.

Sur les 226 dossiers où le Comité a recommandé d'accueillir partiellement ou intégralement le grief, le CEMD a été d'accord ou partiellement d'accord avec le Comité dans 86 pour cent des cas (ou 194 dossiers). Quant aux 257 dossiers où le Comité a recommandé de rejeter le grief, le CEMD a été d'accord ou partiellement d'accord avec le Comité dans 92 pour cent des cas (ou 237 dossiers).

La figure 3 présente la distribution des décisions du CEMD émises entre 2009 et 2013 pour chacune de ces deux catégories, et ce en date du 31 décembre 2013.

FIGURE 3



Note : En raison de l'arrondissement, il se peut que la somme des pourcentages ne corresponde pas à 100.

LA CHARGE DE TRAVAIL EN 2013

EXAMENS MENÉS À TERME

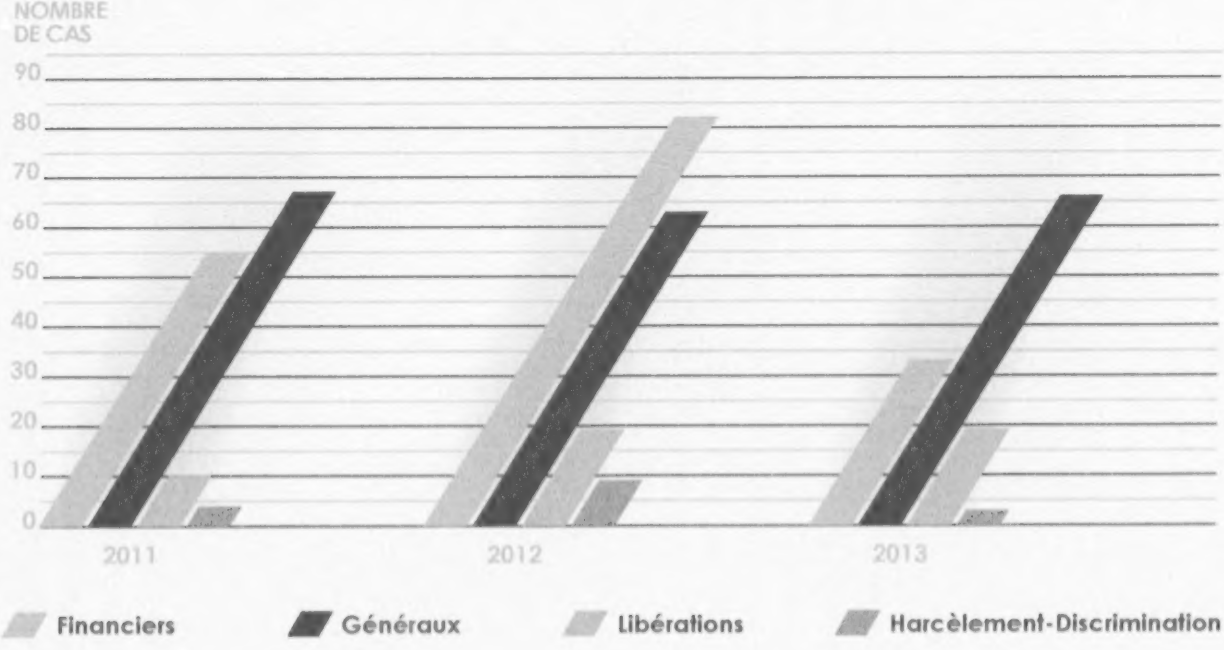
Le tableau suivant présente la ventilation des recommandations faites par le Comité pour les 130 dossiers dont l'examen a été mené à terme en 2013.

Catégories de griefs	Rejeté	Accueilli en partie	Accueilli	Non-compétence	Pas de qualité d'agir	Total
Financiers	17	8	17	0	1	43
Généraux	33	14	15	0	0	62
Harcèlement-Discrimination	3	3	1	0	0	7
Libérations	11	3	2	2	0	18
Total	**64**	**28**	**35**	**2**	**1**	**130**

CATÉGORIES DES GRIEFS REÇUS

La figure 4 montre les types de griefs reçus par le Comité au cours des trois dernières années , en les classant par catégorie: griefs sur des questions financières, générales, de libération et de harcèlement/discrimination. En 2013, les griefs renvoyés de façon discrétionnaire ont été classés dans la catégorie générale.

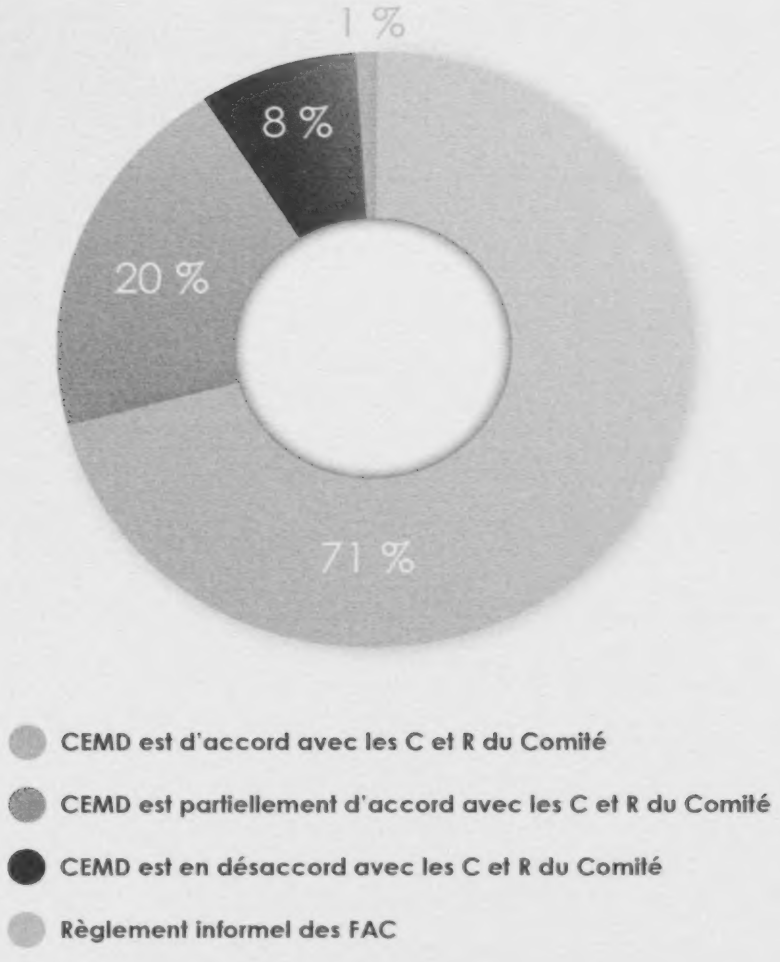
FIGURE 4



DÉCISIONS DU CEMD REÇUES EN 2013

Le Comité a reçu des décisions du CEMD en réponse à 146 griefs. Comme le montre le graphique suivant, le CEMD était d'accord ou partiellement d'accord avec 91 pour cent des C et R du Comité et était en désaccord avec 8 pour cent de celles-ci.

FIGURE 5



Note : En raison de l'arrondissement, il se peut que la somme des pourcentages ne corresponde pas à 100.

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS ÉMISES EN 2013

Le tableau suivant comprend les 130 rapports de conclusions et recommandations formulées par le Comité en 2013. Cette liste offre une vue d'ensemble des types de griefs examinés par le Comité et l'avis que ce dernier a formulé au sujet de chacun d'eux. Des sommaires détaillés de ces cas, incluant les décisions de l'autorité de dernière instance, sont affichés sur le site Web du Comité : www.ceegm-mgerc.gc.ca

	No de dossier du Comité	Sujet(s)	Sommaire des conclusions et recommandations du Comité	Recommandation
1.	**2012-067**	**Mesure administrative** **Mesures correctives**	Le Comité a conclu que le rapport de cours et la lettre qui l'accompagnait devaient rester dans le dossier du plaignant, mais a recommandé qu'ils soient annotés pour mentionner la situation personnelle difficile vécue par celui-ci. Le Comité a conclu que le comportement du plaignant justifiait l'imposition d'une première mise en garde et que celle-ci devait être maintenue puisque la preuve a révélé que le plaignant avait enfreint les règles fondamentales d'éthique. Le Comité a conclu que l'avertissement écrit était invalide, car le superviseur n'avait pas l'autorité pour imposer une telle mesure. Cependant, à la suite d'un nouvel examen des circonstances, compte tenu de la gravité et de la répétition des comportements reprochés, et en prenant en considération l'expérience militaire et le grade du plaignant, le Comité a conclu qu'il devait se voir imposer une mise en garde et surveillance afin qu'il corrige ses défaillances sans plus tarder.	**Rejeté**
2.	**2012-088**	**Reclassement** **Transfert de la Force régulière à la Force de réserve**	Le Comité a conclu que le plan de mise en œuvre de la structure d'emploi militaire créant le groupe professionnel des officiers généralistes de la Première réserve interdisait spécifiquement une mutation directement de la Force régulière au groupe professionnel militaire d'officier généraliste de la Première réserve. Le Comité a ensuite conclu que le refus de muter la plaignante à la Première réserve de sa spécialité était raisonnable dans les circonstances. Toutefois, constatant que la plaignante avait été employée en tant que généraliste depuis sa libération de la Force régulière, le Comité a recommandé au CEMD de normaliser la situation de la plaignante en faisant une série d'exceptions. Le Comité a recommandé au CEMD que la plaignante soit mutée à la Réserve supplémentaire au terme de son emploi actuel.	**Rejeté**
3.	**2012-102**	**Mesure administrative** **Mesures correctives**	Le Comité a conclu que le rapport de cours et la lettre qui l'accompagnait devaient rester dans le dossier du plaignant, mais a recommandé qu'ils soient annotés pour mentionner la situation personnelle difficile vécue par celui-ci. Le Comité a conclu que le comportement du plaignant justifiait l'imposition d'une première mise en garde et que celle-ci devait être maintenue puisque la preuve a révélé que le plaignant avait enfreint les règles fondamentales d'éthique. Le Comité a conclu que l'avertissement écrit était invalide, car le superviseur n'avait pas l'autorité pour imposer une telle mesure. Cependant, à la suite d'un nouvel examen des circonstances, compte tenu de la gravité et de la répétition des comportements reprochés, et en prenant en considération l'expérience militaire et le grade du plaignant, le Comité a conclu qu'il devait se voir imposer une mise en garde et surveillance afin qu'il corrige ses défaillances sans plus tarder.	**Rejeté**

	No de dossier du Comité	Sujet(s)	Sommaire des conclusions et recommandations du Comité	Recommandation
4.	2012-122	**Harcèlement**	Le Comité a conclu que les commentaires du plaignant et du présumé harceleur, ainsi que tous les éléments de preuve et les témoignages pertinents ont été pris en considération par l'enquêteur en harcèlement. Le Comité était d'avis que la décision de l'agent responsable, selon laquelle les allégations de harcèlement n'étaient pas fondées, était raisonnable.	**Rejeté**
5.	2012-124	**Grade/solde intérimaire pendant la durée de l'affectation** **Promotion**	Le Comité a conclu que le plaignant ne remplissait pas les critères minimaux d'efficacité opérationnelle prévu dans le message général des Forces canadiennes 060/00 concernant le grade intérimaire. Toutefois, le Comité a conclu que les trois principaux facteurs justifiant le recours au pouvoir discrétionnaire du CEMD, en vertu du paragraphe 11.02(2) des *Ordonnances et règlements royaux des Forces canadiennes*, étaient présents : le plaignant avait été embauché dans un poste dont le grade était supérieur et il était prévu qu'il devait assumer toutes les tâches et les responsabilités associées à ce poste, ce que le plaignant avait fait jusqu'à ce qu'un major occupe le poste.	**Accueilli en partie**
6.	2012-125	**Transfert de catégorie de service**	Le Comité a déterminé que les FAC avaient commis une erreur en mutant le plaignant à la Réserve supplémentaire et que cette erreur avait injustement causé la perte de la protection de son grade prévue à l'Instruction du personnel militaire 03/08. Le Comité a également déterminé que le plaignant avait démontré qu'il possédait plus de 60 pour cent des compétences recherchées. Le Comité a recommandé que le grade du plaignant à la libération de la Force régulière lui soit rétroactivement restitué, que la solde lui ayant été versée depuis son transfert à la Force de réserve soit ajusté en conséquence et que la qualification recherchée soit créditée.	**Accueilli**
7.	2012-128	**Admissibilité aux vivres et au logement aux frais de l'État** **Indemnité différentielle de vie chère** **Frais d'absence du foyer**	Étant donné que le plaignant n'a pas eu le droit de déménager la personne à sa charge, ses articles de ménage et ses effets personnels, le Comité a conclu qu'il avait droit aux vivres et au logement aux frais de l'État, ainsi qu'à l'indemnité différentielle de vie chère durant ses trois premières affectations, mais pas pour la quatrième affectation, car il avait choisi de déménager seul sans ses articles de ménage et effets personnels à son nouveau lieu de service. Le Comité a conclu que le plaignant avait droit aux frais d'absence du foyer pendant sa première affectation, mais pas pour ses affectations subséquentes, étant donné que la personne à sa charge est demeurée au lieu de l'enrôlement du plaignant lors de ces affectations et, par conséquent, elle ne pouvait pas être considérée comme « demeurant normalement » avec le plaignant à son lieu de service.	**Accueilli en partie**

	No de dossier du Comité	Sujet(s)	Sommaire des conclusions et recommandations du Comité	Recommandation
8.	**2012-130**	**Fin d'instruction** **Équité procédurale** **Comité d'évaluation des progrès**	Le Comité a conclu qu'il était approprié dans les circonstances de convoquer un Comité d'évaluation des progrès pour examiner les progrès insatisfaisants de la plaignante en pilotage. Le Comité était aussi d'avis que les éléments de preuve au dossier démontraient que la plaignante n'avait pas été en mesure d'atteindre les normes établies dans le plan de formation durant la période prévue à cet effet. Le Comité a donc conclu que, même si la décision initiale de mettre fin à la formation était injuste d'un point de vue procédural, après un examen *de novo*, la décision de cesser la formation était raisonnable et la bonne marche à suivre.	**Rejeté**
9.	**2012-132**	**Indemnité d'invalidité-Force de réserve** **Droits à la rente/pension**	Le Comité a reconnu que le plaignant s'était blessé pendant son service spécial et de nouveau pendant son service de classe B, mais a conclu qu'il était considéré apte au travail à la fin de son service spécial, avant qu'il ne commence son service de classe B. Par conséquent, le Comité n'a trouvé aucune justification pour prolonger le service de classe C du plaignant. Le Comité a de plus conclu qu'étant donné que le plaignant s'était de nouveau blessé pendant son service de classe B, il avait reçu le taux approprié de prestation d'invalidité.	**Rejeté**
10.	**2012-133**	**Revue de développement du personnel** **Rapport d'appréciation du personnel**	Le Comité a conclu que la décision du commandant de bataillon devait être écartée, car il n'aurait pas dû agir en tant qu'autorité initiale étant donné qu'il avait pris les décisions menant à l'avertissement écrit et à la modification du rapport d'appréciation du personnel (RAP) du plaignant. Le Comité a conclu que la revue de développement du personnel, telle qu'écrite, n'entraînait en soi aucune conséquence pour le plaignant et n'utilisait pas de paroles s'apparentant à des reproches. Le Comité a conclu que le commandant du groupe brigade aurait fort probablement accordé l'ensemble des demandes du plaignant s'il avait également été saisi du grief et ordonné que l'évaluation proposée avant l'avertissement écrit soit rétablie.	**Accueilli en partie**
11.	**2012-134**	**Domicile projeté** **Frais d'absence du foyer**	Le Comité a conclu que le choix du plaignant de procéder à un déménagement anticipé à son domicile projeté n'aurait jamais dû être approuvé, car il n'avait ni reçu d'avis de libération, ni présenté une demande à cet effet, deux exigences de l'Ordonnance administrative des Forces canadiennes 209-30. Toutefois, étant donné que ce déménagement avait été autorisé par erreur et que le plaignant avait agi de bonne foi, le Comité était d'avis que les sommes associées à ce déménagement ne devraient pas être recouvrées. Ayant conclu que l'affectation du plaignant aurait dû être traitée comme s'il n'y avait jamais eu de déménagement anticipé au domicile projeté, le Comité a conclu que le plaignant avait droit aux frais d'absence du foyer pendant son affectation.	**Accueilli**

	No de dossier du Comité	Sujet(s)	Sommaire des conclusions et recommandations du Comité	Recommandation
12.	2012-135	**Âge de retraite obligatoire** **Programme de réinstallation intégrée** **Domicile projeté**	Le plaignant a choisi d'effectuer un déménagement au domicile projeté hâtif en 2008 basé sur le fait qu'il allait atteindre l'âge de la retraite obligatoire en 2012. Il a reçu le remboursement de dépenses liées à un déménagement en 2006, à l'exception des intérêts payés lors d'un préfinancement. Le Comité a conclu que le Programme de réinstallation intégrée des Forces canadiennes limitait à cinq ans la période pendant laquelle un militaire pouvait faire le choix d'effectuer un déménagement au domicile projeté hâtif avant l'âge de retraite obligatoire et, par conséquent, l'intention du Conseil du Trésor était de limiter aussi le remboursement des dépenses de réinstallation à la période de cinq ans avant l'âge obligatoire de retraite.	**Rejeté**
13.	2012-137	**Service de réserve de classe C**	Le Comité a conclu que l'unité aurait dû transmettre la demande de participation à un déploiement opérationnel du plaignant au quartier général supérieur pour considération, avec ou sans soutien. Selon le Comité, le fait que l'unité ait utilisé des motifs inappropriés pour justifier le refus de transmettre la demande du plaignant était dégradant et insultant. Le Comité était surpris de constater que le commandant endossait la manière avec laquelle son unité avait traité la demande du plaignant.	**Accueilli**
14.	2012-138	**Harcèlement**	Le Comité a conclu qu'il n'y avait aucune disposition dans les Lignes directrices sur la prévention et la résolution du harcèlement qui exigeait que la personne concernée soit présente pour satisfaire à l'exigence prévue dans la définition de harcèlement, selon laquelle le comportement reproché doit être dirigé *« d'une personne à une autre »*. Le Comité a conclu que même si les commentaires inappropriés n'ont pas été faits en présence du plaignant, ceux-ci pouvaient être perçus comme intimidants, visant à le diminuer ou à lui causer de l'humiliation. Le Comité a conclu que les allégations correspondaient à la définition de harcèlement et a recommandé qu'une enquête de harcèlement soit conduite.	**Accueilli en partie**
15.	2012-140	**Garantie de remboursement des pertes immobilières** **Mesures de mise en marché**	Puisque le plaignant n'a pas démontré que le marché local avait baissé de 20 pour cent et n'avait même pas fait une telle réclamation, le Comité a conclu qu'il avait reçu la somme maximale à laquelle il avait droit conformément aux dispositions de la Garantie de remboursement des pertes immobilières. Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas respecté l'article 8.2.12 du Programme de réinstallation intégrée des Forces canadiennes, lequel exige que la demande de remboursement pour les dépenses de mise en marché soit clairement indiquée sur l'original ou la copie modifiée du mandat de vente et de l'offre d'achat pour être remboursées à partir du financement sur mesure. Le Comité a conclu que même si cette exigence aurait été satisfaite, l'enveloppe de financement sur mesure et celle de financement personnalisé du plaignant étaient dépourvues des fonds nécessaires.	**Rejeté**

No de dossier du Comité		Sujet(s)	Sommaire des conclusions et recommandations du Comité	Recommandation
16.	**2012-141**	**Pouvoir ministériel discrétionnaire** **Frais de réinstallation**	Le Comité a conclu que le plaignant ne devait pas être pénalisé financièrement, car il avait reçu un court préavis avant son affectation. Le Comité a aussi conclu que la discrétion ministérielle des *Directives sur la rémunération et les avantages sociaux* 209.013(2) pouvait être invoquée pour rembourser les mois de loyers versés au propriétaire sur la base de l'article 7.03 du Programme de réinstallation intégrée des Forces canadiennes. Cependant, ceci n'est pas le cas pour des honoraires d'intermédiation versés afin de trouver de nouveaux occupants et le Comité a conclu que cette dépense n'est pas visée par la politique.	**Accueilli en partie**
17.	**2012-142**	**Réclamations contre la couronne** **Libération**	Selon le Comité, les FAC ont manqué à leur obligation d'effectuer correctement la libération du plaignant et celui-ci devrait donc être indemnisé pour ses pertes. Le Comité a indiqué que le CEMD n'a pas le pouvoir d'indemniser financièrement le plaignant pour les dommages-intérêts subis, mais il a conclu que le dossier du plaignant devait être envoyé pour examen au directeur-Réclamations et contentieux des affaires civiles accompagné d'une explication complète, y compris des faits non contestés concernant la série d'erreurs commises par les FAC lors du traitement de la mutation et de la libération du plaignant.	**Rejeté**
18.	**2012-143**	**Sujet à grief en vertu de la *Loi sur la défense nationale*** **Libération - Réserve**	Compte tenu de la décision de l'autorité de dernière instance dans un grief antérieur du plaignant, le Comité a conclu que l'autorité initiale (AI) ne pouvait pas réexaminer cette décision dans le grief actuel. Par conséquent, le Comité a conclu qu'il n'y avait plus de question à trancher dans le présent grief. Cependant, à l'instar de l'AI, le Comité a conclu que la date de libération du plaignant était erronée et qu'il était raisonnable de la corriger.	**Non-compétence**
19.	**2012-144**	**Service de réserve de classe B** **Comité de sélection**	Le Comité a conclu que le processus de sélection pour un poste de réserve de classe B manquait de transparence et ne respectait pas l'équité. En effet, autoriser les gestionnaires de carrières à combler des postes sans organiser un processus de sélection transparent exigeait l'élaboration de lignes directrices et la mise en place d'une tenue de dossiers adéquate afin d'éviter les possibilités d'abus. Le Comité a conclu qu'il ne pouvait pas déterminer si la plaignante aurait été choisie si le processus s'était déroulé autrement, mais il a recommandé que la formation organise un nouveau processus de sélection pour les trois candidats ayant participé au processus.	**Accueilli en partie**

	No de dossier du Comité	Sujet(s)	Sommaire des conclusions et recommandations du Comité	Recommandation
20.	**2012-145**	**Limitation d'emploi médicale** **Promotion**	Selon le Comité, le paragraphe 19 de l'Ordonnance administrative des Forces canadiennes 49-4, permet qu'une promotion soit reportée dans le cas d'un membre des FAC qui serait admissible à une promotion mais à qui on avait attribué une catégorie médicale temporaire. Le Comité a donc conclu que la situation du plaignant correspondait aux conditions prévues dans cette disposition, ce qui permettait de lui accorder une promotion rétroactive de 12 mois au plus à partir de la date à laquelle les contraintes à l'emploi ont été retirées.	**Accueilli en partie**
21.	**2012-147**	**Mesures correctives** **Cessation du service de classe B**	Le Comité a conclu que la première mise en garde du plaignant devait être annulée. Après un examen de l'avertissement écrit, le Comité a conclu que les incidents qui y étaient mentionnés justifiaient l'imposition d'une mesure corrective. Étant donné que la première mise en garde n'était pas justifiée, le Comité était d'avis que l'avertissement écrit devrait être annulé et une nouvelle première mise en garde devrait être imposée à la place. Étant donné que les motifs invoqués par la chaîne de commandement pour ordonner la cessation anticipée du service de réserve de classe B du plaignant étaient sans fondement, le Comité a conclu que la cessation de service était prématurée, déraisonnable et ne respectait pas l'Instruction 20/04 du chef — Personnel militaire des Forces canadiennes et la Directive et ordonnance administrative de la Défense 5019-4.	**Accueilli en partie**
22.	**2012-148**	**Mesure administrative** **Mesures correctives**	Le Comité a conclu que le rapport de cours et la lettre qui l'accompagnait devaient rester dans le dossier du plaignant, mais a recommandé qu'ils soient annotés pour mentionner la situation personnelle difficile vécue par celui-ci. Le Comité a conclu que le comportement du plaignant justifiait l'imposition d'une première mise en garde et que celle-ci devait être maintenue puisque la preuve a révélé que le plaignant avait enfreint les règles fondamentales d'éthique. Le Comité a conclu que l'avertissement écrit était invalide, car le superviseur n'avait pas l'autorité pour imposer une telle mesure. Cependant, à la suite d'un nouvel examen des circonstances, compte tenu de la gravité et de la répétition des comportements reprochés, et en prenant en considération l'expérience militaire et le grade du plaignant, le Comité a conclu qu'il devait se voir imposer une mise en garde et surveillance afin qu'il corrige ses défaillances sans plus tarder.	**Rejeté**

	No de dossier du Comité	Sujet(s)	Sommaire des conclusions et recommandations du Comité	Recommandation
23.	**2012-149**	**Mesures correctives**	Le Comité a conclu qu'il était déraisonnable et inapproprié que le directeur - Carrières militaires (Administration) décide, selon la prépondérance des probabilités, que le plaignant avait commis une infraction prévue au Code criminel et qu'il s'agissait d'une inconduite liée à l'alcool. Cette conclusion doit être annulée, ainsi que la mise en garde et surveillance. Le Comité a aussi indiqué que, si les FAC souhaitent imposer une mesure administrative aux militaires qui font preuve d'inconduite lorsqu'ils boivent excessivement, elles ne devraient le faire qu'après un processus qui respecte l'équité procédurale, ce qui nécessite que les allégations soient prouvées selon la norme de preuve appropriée. Il demeure nécessaire de suivre une procédure juste et de veiller à ce que la preuve présentée soit fiable et qu'elle puisse être vérifiée.	**Accueilli**
24.	**2012-151**	**Première mise en garde** **Respect des procédures/ politiques**	Le Comité a conclu que la première mise en garde du plaignant n'était pas justifiée. Le Comité a aussi conclu qu'il n'avait pas droit au remboursement des coûts relatifs aux changements de vols, car il n'avait pas obtenu l'autorisation de partir en service temporaire ou de prendre congé, au moment où il a engagé ces dépenses.	**Accueilli en partie**
25.	**2012-152**	**Fin d'instruction** **Comité d'évaluation des progrès**	Le Comité était d'avis que l'équité procédurale a été respectée. En effet, le plaignant a reçu une copie des recommandations du comité d'évaluation des progrès et de tous les témoignages avant sa rencontre avec le commandant qui a pris par la suite la décision de mettre un terme à la formation. Le Comité a conclu que les recommandations et la décision du commandant étaient raisonnables. Le Comité a également conclu que la procédure de libération était équitable et qu'il n'y avait aucun élément démontrant une injustice dans la conduite de l'examen administratif.	**Rejeté**
26.	**2012-153**	**Harcèlement**	Le Comité a constaté qu'une politique sur le harcèlement applicable au contingent multinational avait été conçue et diffusée dans les semaines suivant l'incident à l'origine de la soumission de la plainte de harcèlement du plaignant. Le Comité a noté que des séances d'information obligatoires pour le nouveau personnel du contingent international ont été incluses rapidement à la suite de l'incident en question. De plus, le commandant du plaignant a fait des recommandations au Commandement de la Force expéditionnaire du Canada concernant la formation sur la sensibilisation au harcèlement qui pourrait être offerte avant les déploiements. Dans les circonstances, le Comité a conclu que ces mesures, à court et long termes, étaient raisonnables.	**Rejeté**

	No de dossier du Comité	Sujet(s)	Sommaire des conclusions et recommandations du Comité	Recommandation
27.	**2012-154**	**Service de réserve** **Indemnités de service temporaire**	Puisque la notion de service volontaire telle que définie dans l'Instruction 20/04 ne cadrait pas avec la situation du plaignant, le Comité a conclu que tant la recommandation du commandant de l'unité d'appartenance que l'approbation du commandant de l'unité d'affectation étaient déraisonnables considérant la distance de 175 kilomètres que le plaignant devait parcourir à l'aller pour accomplir des tâches additionnelles à son unité d'affectation. Compte tenu des besoins opérationnels expliqués par le commandant, le Comité a conclu qu'il serait approprié de placer le plaignant en service temporaire pour les périodes où il a effectué du service à son unité d'appartenance.	**Accueilli**
28.	**2012-155**	**Première mise en garde**	Le Comité a conclu que le non-respect de l'horaire des séances de mise en garde n'entachait pas le processus puisque la politique n'exigeait pas la tenue d'une séance d'information chaque mois. Se fondant sur la Directive et ordonnance administrative de la Défense 5019-4, le Comité a conclu que la chaîne de commandement du plaignant avait, à tort, prolongé la période de surveillance après les trois mois prévus et, par conséquent, a négligé de mettre fin à cette première mise en garde à la fin des trois mois, sans avoir d'abord déterminé si le plaignant avait corrigé sa conduite ou non.	**Accueilli en partie**
29.	**2012-156**	**Programme des FAC sur le contrôle des drogues** **Mise en garde et surveillance**	Le Comité a conclu que l'échantillon qui avait testé positif pour le métabolite de cocaïne était celui du plaignant. Compte tenu que lors de l'examen administratif, les facteurs pertinents ont été pris en considération (première implication connue du plaignant concernant les drogues, son rendement et le fait que les opérations n'ont pas été affectées), le Comité a conclu que la décision d'imposer une mise en garde et surveillance au plaignant était juste et équitable.	**Rejeté**
30.	**2012-157**	**Service de réserve** **Aide spéciale au transport quotidien**	Le Comité était d'avis que la directive applicable exigeait que la rentabilité soit prise en considération lors de l'approbation de l'aide spéciale au transport quotidien et, qu'une fois approuvée, la même directive prévoyait le versement de cette aide pendant la durée de l'affectation du membre des FAC au lieu de service qui a généré le droit à l'indemnité. Par conséquent, le Comité a conclu que le plaignant avait le droit de recevoir l'aide spéciale au transport quotidien de 2003 jusqu'à la fin de son service de réserve de classe B en 2011.	**Accueilli**

	No de dossier du Comité	Sujet(s)	Sommaire des conclusions et recommandations du Comité	Recommandation
31.	**2012-158**	**Harcèlement** **Première mise en garde**	Le Comité a conclu qu'il n'y avait aucune preuve de partialité, réelle ou appréhendée, ni de la part de l'enquêteur qui avait effectué les enquêtes en matière de harcèlement, ni de la part des autorités de la base. Le Comité a conclu que les conclusions de l'enquêteur étaient justifiées, transparentes et intelligibles en fait et en droit. Selon le Comité, les enquêtes en matière de harcèlement ont été menées de façon juste et adéquate, conformément à la politique applicable. Il a également conclu qu'il était approprié d'imposer une première mise en garde compte tenu de l'écart de conduite du plaignant.	**Rejeté**
32.	**2012-159**	**Dossier médical**	Le Comité n'a trouvé aucun élément de preuve qui démontrait que le superviseur du plaignant avait consulté de manière inappropriée le dossier médical de ce dernier. Le Comité a conclu, selon la prépondérance des probabilités, que les allégations du plaignant étaient non fondées, car il n'y avait aucune preuve d'une quelconque irrégularité.	**Rejeté**
33.	**2012-160**	**Avertissement écrit**	Le Comité a conclu que, même si les séances d'information et de suivi du progrès n'avaient pas respecté l'échéancier fixé initialement, l'avertissement écrit respectait l'objet et les exigences de la politique applicable. Le Comité a conclu que la Directive et ordonnance administrative de la Défense 5019-4 ne prévoyait pas la fréquence à laquelle devait avoir lieu les séances d'information et de suivi du progrès, mais indiquait plutôt que le membre des FAC devait régulièrement être informé et bénéficier du leadership et de l'appui nécessaire pour corriger le manquement. Le Comité a conclu qu'un avis de clôture devait être remis par écrit à la fin de la période de surveillance, mais la politique n'exigeait pas que cela soit effectué la journée même. Le Comité a conclu que l'avertissement écrit ne visait pas à punir le plaignant, mais plutôt à l'aider à prendre acte de son écart de conduite et à le corriger.	**Rejeté**
34.	**2012-161**	**Grade intérimaire** **Promotion**	Puisque la situation du plaignant satisfaisait à tous les critères pour l'obtention d'une promotion intérimaire (qualification insuffisante), le Comité a conclu que le plaignant aurait dû être promu au grade de lieutenant-colonel dès le début de son service de réserve de classe B.	**Accueilli**
35.	**2012-162**	**Rémunération et avantages sociaux** **Service de réserve**	Le Comité a conclu que le plaignant avait été payé convenablement pendant son service de réserve de classe C. Il n'avait pas droit au taux de solde correspondant à un poste de cadre supérieur, car ce droit était régi par l'article 5 du chapitre 204 des *Directives sur la rémunération et les avantages sociaux* (DRAS), lequel n'était pas applicable pendant un service de de réserve de classe C (régi par l'article 3). Cependant, le Comité a conclu que, une fois de retour à un service de réserve de classe A, le plaignant avait droit à un taux de solde pour un poste de cadre supérieur pour le reste de la période d'un an, et ce selon le paragraphe 204.53(8) des DRAS.	**Accueilli en partie**

	No de dossier du Comité	Sujet(s)	Sommaire des conclusions et recommandations du Comité	Recommandation
36.	2012-163	**Admissibilité aux vivres et au logement aux frais de l'État** **Indemnité différentielle de vie chère** **Frais d'absence du foyer**	Le Comité a déterminé que le plaignant avait droit à une indemnité différentielle de vie chère et à des frais d'absence du foyer à la suite de son enrôlement, puisque la conjointe de fait du plaignant avait quitté la résidence principale pour continuer ses études dans une autre province. Le Comité a conclu que par la suite, lors de l'affectation subséquente du plaignant en restriction imposée, ce dernier ne pouvait recevoir des frais d'absence du foyer : il n'avait plus de personne à charge qui demeurait normalement avec lui à son lieu de service étant donné que sa conjointe de fait vivait séparée de lui. Le Comité a aussi conclu qu'il n'existait plus d'union de fait entre ces deux personnes puisque, après sept ans, elles continuaient à vivre séparément pour des raisons autres que le service militaire. Enfin, le Comité a conclu que le plaignant avait droit à des vivres et du logement sans retenue sur la solde lorsqu'il devait vivre dans les quartiers pendant son entraînement et étant dépourvu de ses articles de ménage et effets personnels.	**Accueilli en partie**
37.	2012-164	**Garantie de remboursement des pertes immobilières**	En l'absence d'une définition, le Comité a conclu que le quartier du plaignant constituait une communauté aux fins du Programme de réinstallation intégrée des Forces canadiennes, puisqu'il possédait des limites bien établies et qu'il était possible d'en consulter les données démographiques, ainsi que les programmes et les services qui y sont offerts. Par ailleurs, le Comité a noté que les évaluations foncières et les rapports d'activités pertinents à la situation du plaignant démontraient un marché en déclin et saturé de condominiums. Le Comité a conclu que la preuve au dossier démontrait que le marché immobilier dans la communauté du plaignant avait baissé de plus de 20 pour cent et, de ce fait, son dossier aurait dû être renvoyé au Secrétariat du Conseil du Trésor pour examen.	**Accueilli**
38.	2012-165	**Équité procédurale** **Comité d'évaluation des progrès** **Libération**	Le Comité a conclu que la décision entérinant la recommandation du comité d'évaluation des progrès devait être écartée, car elle ne respectait pas les principes d'équité procédurale. Le Comité a conclu que la décision de libérer le plaignant était déraisonnable, car elle était fondée sur des conclusions hâtives et sur des éléments pris hors contexte. Le Comité a recommandé au CEMD de faciliter le réenrôlement du plaignant au sein des FAC si ce dernier le désirait.	**Accueilli en partie**

No de dossier du Comité		Sujet(s)	Sommaire des conclusions et recommandations du Comité	Recommandation
39.	2012-167	**Indemnités d'environnement**	Le Comité a conclu que la *Directive sur la rémunération et les avantages sociaux* 205.34 (Indemnité de plongée) ne contenait aucune disposition qui permettait de cesser de verser au plaignant l'indemnité de plongée parce qu'il suivait un cours qui durait plus de six mois. Par conséquent, le plaignant, qui satisfaisait aux critères, aurait dû recevoir l'indemnité de plongée. De plus, le Comité a conclu que l'Ordonnance administrative des Forces canadiennes 205-25 a été mal interprétée dans le présent dossier par l'autorité initiale qui aurait dû accorder l'indemnité durant les six premiers mois du cours.	**Accueilli**
40.	2012-168	**Grade/solde intérimaire pendant la durée de l'affectation** **Service de réserve**	Le Comité a conclu qu'étant donné que le plaignant détenait le grade effectif de sergent et avait été nommé à titre intérimaire dans un poste de capitaine pendant 146 jours, il avait satisfait aux exigences prévues à l'article 3.05 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* pour obtenir un grade intérimaire. Le Comité a aussi conclu qu'une promotion à un grade intérimaire d'adjudant avec la solde de base correspondante pendant la durée de l'affectation serait appropriée. Même si elle n'est pas idéale, cette promotion représenterait une mesure de réparation raisonnable qui tiendrait compte des responsabilités accrues que le plaignant avait assumées pendant sa nomination intérimaire.	**Accueilli en partie**
41.	2012-169	**Discrimination** **Libertés fondamentales**	Le Comité a conclu que la croyance (ou la non-croyance) du plaignant était protégée par l'alinéa 2(a) de la *Charte canadienne des droits et libertés* (Charte) étant donné qu'elle est intrinsèquement liée à la liberté de conscience et de religion. Le Comité a recommandé que le CEMD accueille la réparation demandée et ordonne que les prières ne fassent plus partie des cérémonies de passation de commandement ou d'autres activités laïques similaires, car cette pratique viole la liberté de conscience et de religion protégée à l'alinéa 2(a) de la Charte. Le Comité a par ailleurs conclu que le paragraphe 15(1) de la Charte, qui traite de discrimination, ne s'appliquait pas en l'espèce.	**Accueilli**
42.	2012-170	**Première mise en garde**	Le Comité a conclu que l'incident concernant les commentaires de la plaignante, pouvant être interprétés comme étant de l'insubordination, justifiait à lui seul une première mise en garde. En observant globalement l'ensemble des incidents, le Comité a aussi conclu que le temps et l'attention additionnels dédiés par la chaîne de commandement à la plaignante constituaient un fardeau administratif et, par conséquent, la première mise en garde était raisonnable et justifiée dans les circonstances. En ce qui concerne la période de surveillance, le Comité a conclu que la plaignante avait bénéficié d'une période raisonnable et suffisamment longue pour corriger ses manquements et que le fait qu'elle n'ait pas pu profiter des cinq derniers jours de la période de trois mois n'invalidait pas la première mise en garde.	**Rejeté**

	No de dossier du Comité	Sujet(s)	Sommaire des conclusions et recommandations du Comité	Recommandation
43.	2012-171	**Service de réserve de classe B**	Bien qu'il ait reconnu qu'un militaire ne peut pas recevoir de rémunération sans avoir servi, le Comité a conclu que le plaignant avait effectivement effectué un service de réserve de classe B pendant toute la période visée. Par conséquent, le Comité a conclu qu'il aurait dû recevoir la rémunération et les avantages sociaux liés à ce service.	**Accueilli**
44.	2012-172	**Service de réserve de classe B**	Le Comité a constaté que, selon l'article 4.10 de l'Instruction 20/04 du chef — Personnel militaire, une période de service de réserve de classe B ne pouvait commencer avant l'obtention d'une autorisation. Dans le présent dossier, aucune autorisation n'avait été obtenue pour la date initiale de début de service. En conséquence, même si ce retard était malheureux, le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas le droit de recevoir une rémunération et des avantages sociaux pour un service de réserve de classe B pendant cette période de retard.	**Rejeté**
45.	2012-173	**Fin d'instruction** **Comité d'évaluation des progrès**	Le Comité a conclu que même si les fiches d'évaluation n'étaient pas nécessairement un outil d'évaluation parfait pour attribuer une note aux apprenants, elles permettaient aux évaluateurs d'avoir la souplesse nécessaire pour faire appel à leur expertise professionnelle et à leur discrétion. Le Comité a conclu que la décision d'accepter la recommandation du comité d'évaluation des progrès et de mettre fin à la formation du plaignant était justifiée dans les circonstances.	**Rejeté**
46.	2013-001	**Première mise en garde** **Équité procédurale**	Le Comité a conclu que la première mise en garde était sans effet, car le plaignant avait déjà effectué une mutation entre éléments avant que cette mesure ne lui soit imposée. Le Comité a conclu que la décision d'ordonner au plaignant de quitter son unité était injustifiée sans la tenue d'une enquête juste et en bonne et due forme au sujet des allégations formulées contre lui.	**Accueilli en partie**
47.	2013-002	**Congé annuel** **Service de réserve de classe B** **Droit à un congé annuel**	Le Comité s'est penché sur les 60 jours de service de réserve de classe B du plaignant pendant lesquels ce dernier n'avait pas travaillé selon un horaire normal du lundi au vendredi. Le Comité a calculé que pendant cette période, un horaire normal aurait compris 16 jours de fin de semaine et deux jours fériés. Ainsi, il serait raisonnable qu'un horaire comprenne 18 jours sans travail, à l'exclusion de tout congé annuel. Le Comité a donc conclu que le plaignant devait être dédommagé pour six jours de congé annuel non utilisés.	**Accueilli**

	No de dossier du Comité	Sujet(s)	Sommaire des conclusions et recommandations du Comité	Recommandation
48.	**2013-003**	**Critères de promotion**	Selon le Comité, lorsque le plaignant a obtenu son diplôme du Collège militaire royal, sa catégorie médicale était en deçà de ce qui était exigé dans son domaine d'emploi et ni son état de santé, ni sa catégorie médicale ne s'étaient suffisamment améliorés pour qu'il obtienne sa promotion avant sa libération pour des raisons médicales. Par conséquent, le Comité a conclu que la décision de refuser d'accorder une promotion au plaignant après l'obtention de son diplôme était justifiée et respectait la politique applicable.	**Rejeté**
49.	**2013-004**	**Aide au transport pour raisons personnelles**	Le Comité a conclu que la convalescence après une opération au genou n'était pas une situation visée par la *Directive sur la rémunération et les avantages sociaux* 209.51(4). Le Comité a conclu que la situation de l'épouse du plaignant ne nécessitait pas un transfert dans un autre établissement en vue de recevoir davantage de soins. Le Comité a également déterminé que le fait que le plaignant ait reçu un congé pour raisons de famille ne signifiait pas qu'il avait automatiquement le droit de bénéficier de l'Aide au transport pour raisons personnelles.	**Rejeté**
50.	**2013-005**	**Déménagement porte-à-porte** **Indemnité de déménagement**	Le Comité a conclu que le plaignant avait fourni un plan de déménagement efficace et intégré en vue d'un déménagement d'une résidence à l'autre, tel que l'exige l'article 2.2 du Programme de réinstallation intégrée des Forces canadiennes 2009. Le Comité a examiné l'arrivée hâtive des articles de ménage et effets personnels du plaignant et a conclu que les fluctuations dans l'horaire et l'itinéraire du bateau étaient des circonstances indépendantes de sa volonté. Le Comité a conclu que celui-ci avait pris des mesures pour régler la situation dès qu'il avait été avisé de l'arrivée hâtive de ses articles de ménage et ses effets personnels et avait été diligent. Le Comité a recommandé que les dépenses additionnelles en cours de déplacement, engagées pendant huit jours, soient remboursées des fonds provenant de la composante de base du plaignant.	**Accueilli**
51.	**2013-006**	**Aménagement** **Recouvrement paiement en trop/Remise d'une dette**	Selon le Comité, le plaignant a agi de bonne foi lorsqu'il a signé le bail avec ses termes et ses conditions. Le Comité a conclu que le plaignant s'est fié, à son détriment, aux conseils des experts des FAC en la matière, qu'il avait donc droit à une augmentation rétroactive du loyer maximal pendant son affectation et que les FAC ne pouvaient pas, en raison de la préclusion, recouvrer les sommes versées en trop.	**Accueilli**

	No de dossier du Comité	Sujet(s)	Sommaire des conclusions et recommandations du Comité	Recommandation
52.	2013-007	**Grade/solde intérimaire pendant la durée de l'affectation**	Le Comité a conclu que le plaignant avait le droit d'être promu à un grade intérimaire durant l'affectation (GIDA) puisqu'il occupait un poste qui exigeait un grade supérieur pour une longue période. De plus, puisque le plaignant avait aussi occupé ce poste l'été précédent, le Comité a appliqué le paragraphe 29(5) de la *Loi sur la défense nationale* et a recommandé que le plaignant soit également promu à un GIDA pour cette période de service.	**Accueilli**
53.	2013-008	**Préclusion promissoire** **Frais d'absence du foyer**	Le Comité a confirmé que le plaignant n'avait pas le droit de recevoir des frais d'absence du foyer et que les FAC avaient commis une faute en autorisant cet avantage pour le plaignant. Le Comité a conclu que la doctrine de la préclusion s'appliquait et que l'État devait être empêché de recouvrer les sommes payées en trop au plaignant, puisque l'État a fait des déclarations erronées et que le plaignant s'est fié, à son détriment, à un expert en la matière et à ses déclarations. Le Comité a conclu que le CEMD avait le pouvoir d'ordonner que les FAC cessent de recouvrer les sommes payées en trop au plaignant et qu'elles remboursent à ce dernier les sommes recouvrées antérieurement.	**Accueilli**
54.	2013-009	**Échec à un cours** **Libération** **Mesures correctives**	Le Comité a conclu que le plaignant n'avait fait valoir aucun argument qui aurait justifié le retrait de l'avertissement écrit et que cette mesure n'avait pas nui à sa mutation entre éléments. En ce qui concerne la mutation à un autre métier, le Comité a constaté que le plaignant avait échoué à deux reprises à la formation requise, qu'il avait reçu de nombreuses mesures administratives et que c'est à sa demande qu'il avait été retiré de la formation. Le Comité a donc conclu que le refus d'accorder un reclassement au plaignant et la décision de délivrer un avis d'intention de recommander sa libération étaient raisonnables et justifiés dans les circonstances.	**Rejeté**
55.	2013-010	**Libération - Obligatoire**	Le Comité a conclu que malgré les nombreuses mesures correctives imposées par sa chaîne de commandement, le plaignant n'a jamais reconnu ses lacunes et n'a jamais réussi à surmonter ses problèmes personnels. Le Comité a estimé que les FAC avaient tenté d'accommoder et d'aider le plaignant dans son parcours professionnel pendant presque 11 ans et qu'elles avaient récemment décidé qu'il était tout simplement inapte à remplir ses fonctions. Le Comité a conclu que la décision de libération fondée sur le motif 5(d) était raisonnable et justifiée.	**Rejeté**
56.	2013-011	**Remboursement des frais de scolarité - Première réserve**	Puisqu'il existait un formulaire DND 728 (Transmission et réception de documents), le Comité a conclu que la demande de remboursement des frais de scolarité de la plaignante concernant sa troisième année universitaire devrait être accordée au même titre que ses deux premières années universitaires.	**Accueilli**

	No de dossier du Comité	Sujet(s)	Sommaire des conclusions et recommandations du Comité	Recommandation
57.	**2013-012**	**Frais de réinstallation**	Le Comité a vérifié auprès des services de réinstallation Brookfield Global, lesquels ont convenu que le plaignant n'avait pas été remboursé pour les taxes afférentes. Compte tenu des nouveaux calculs du montant admissible, le Comité était d'avis que le plaignant avait reçu le remboursement auquel il avait droit.	**Denied**
58.	**2013-013**	**Décorations et titres honorifiques**	Le Comité a conclu que le plaignant ne satisfaisait pas aux exigences prévues et qu'il n'avait pas le droit de recevoir la médaille. De plus, tout en reconnaissant que des membres des FAC, qui occupaient un poste au sein de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord avant le changement de la politique, avaient reçu la médaille, le Comité a déterminé que ce changement n'était ni injuste, ni discriminatoire.	**Rejeté**
59.	**2013-014**	**Libération - Obligatoire**	Le Comité a examiné quel motif de libération convenait le mieux dans les circonstances. Les experts s'entendaient de manière générale pour dire que le comportement qui posait problème était lié à la santé mentale du plaignant. Conformément aux lignes directrices du CEMD, le Comité a conclu qu'il y avait des facteurs atténuants qui suggéraient que, selon la prépondérance des probabilités, les problèmes relatifs au rendement et à la conduite du plaignant étaient indépendants de sa volonté, justifiant une libération sous le motif 5(d).	**Accueilli en partie**
60.	**2013-015**	**Aide pour obligations familiales**	Le Comité a conclu que le libellé de la *Directive sur la rémunération et les avantages sociaux* 209.335 était sans équivoque et prévoyait que l'absence du foyer familial devait être de plus de 24 heures pour obtenir une aide pour obligations familiales, ce qui n'était pas le cas du plaignant. Le Comité a expliqué que l'indemnité de service temporaire était versée à des membres des FAC pour compenser les dépenses réelles raisonnables engagées lorsqu'ils doivent travailler hors de leur lieu de travail normal et que cette situation ne peut être comparée à celle de quelqu'un qui retourne chez lui chaque soir.	**Rejeté**
61.	**2013-016**	**Comité de sélection**	Le Comité a conclu que la décision de retarder l'évaluation des aptitudes en langue seconde du plaignant était raisonnable et justifiée, notant que les circonstances du plaignant avaient été prises en considération. Le Comité a également conclu qu'il était impossible de confirmer si le plaignant aurait atteint les mêmes résultats que ceux qui apparaissaient dans son profil linguistique actuel s'il avait été évalué après avoir terminé le niveau de progrès 6, étant donné que le plaignant avait bénéficié d'un nombre important d'heures additionnelles de formation durant ses cours du niveau de progrès 7.	**Rejeté**

	No de dossier du Comité	Sujet(s)	Sommaire des conclusions et recommandations du Comité	Recommandation
62.	**2013-017**	**Libération-Conduite/ *Performance***	En raison de la gravité des manquements aux principes d'équité procédurale et des conséquences associées à la perte d'un emploi, le Comité a conclu que la décision du directeur – Carrières militaires de libérer le plaignant devait être écartée. Le Comité a réévalué la preuve au dossier et a déterminé que la décision de libérer le plaignant était prématurée et que la possibilité d'une réassignation obligatoire n'avait pas été étudiée.	**Accueilli**
63.	**2013-018**	**Rapatriation**	Le Comité a conclu qu'il existait des raisons de nature opérationnelle valables pour réduire la durée de l'affectation à l'étranger du plaignant puisque ce dernier n'avait pas les compétences linguistiques nécessaires pour occuper ce poste, bien qu'il ne soit pas à blâmer pour cette situation. Le Comité a conclu que le supérieur du plaignant avait le pouvoir de recommander le rapatriement, et que les mesures qu'il avait prises étaient compatibles avec le bon exercice des fonctions de commandement et de supervision.	**Rejeté**
64.	**2013-019**	**Frais d'absence du foyer**	Le Comité a conclu que le plaignant, ayant demandé le divorce et convenu de confier la garde de ses enfants à son ex-épouse, n'avait plus de personnes à sa charge à partir de la date de signature de la convention sur les mesures accessoires. De ce fait, il n'était plus admissible aux frais d'absence du foyer. Le Comité était d'avis que l'admissibilité aux frais d'absence du foyer exigeait plus que l'existence d'un lien marital ou parental entre un militaire et ses proches.	**Rejeté**
65.	**2013-020**	**Indemnités et prestations** **Préclusion promissoire**	Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas droit à l'indemnité pour frais d'entretien, mais qu'il était injuste de recouvrer les sommes qui lui avaient été versées. Le Comité a conclu que la doctrine de la préclusion s'appliquait et que l'État devait être empêché de recouvrer les sommes payées en trop au plaignant, puisque l'État a fait des déclarations erronées et que le plaignant s'est fié, à son détriment, aux déclarations d'un expert en la matière. Le Comité a conclu que le CEMD avait le pouvoir d'ordonner que les FAC cessent de recouvrer les sommes payées en trop au plaignant et qu'elles remboursent à ce dernier les sommes recouvrées antérieurement.	**Accueilli**
66.	**2013-021**	**Indemnité d'études** **Préclusion promissoire**	Le Comité a conclu que l'application du chapitre 12 des *Directives sur la rémunération et les avantages sociaux* de manière à permettre le remboursement de frais de chambre et de pension à un militaire qui se voyait muté de l'étranger, plutôt qu'à l'intérieur du Canada, était injustifiée et ne respectait pas la politique du Conseil du Trésor. Toutefois, le Comité a déterminé que les FAC ne pouvaient pas recouvrer le trop-payé du plaignant, car elles et ses représentants lui avaient fait des déclarations erronées et il s'y est fié à son détriment.	**Rejeté**

	No de dossier du Comité	Sujet(s)	Sommaire des conclusions et recommandations du Comité	Recommandation
67.	**2013-022**	**Juridiction** **Droit de déposer des griefs**	Le Comité a conclu que le grief était prématuré et qu'il ne respectait pas les exigences de l'article 29 de la *Loi sur la défense nationale* ni celles du chapitre 7 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes*. Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas été lésé par une décision, un acte ou une omission dans les affaires des FAC.	**Non-compétence**
68.	**2013-023**	**Promotion de pilote**	Le Comité a conclu que le plaignant ne pouvait pas être promu au grade de capitaine à aucune des deux dates désignées pour l'entrée dans la zone de promotion (la date initiale et la date modifiée), car il n'avait pas encore obtenu son brevet de pilote. Le Comité n'était pas convaincu que le plaignant n'était pas au courant des retards dans la formation des pilotes ou qu'il ne savait pas que sa promotion ne pouvait intervenir qu'une fois qu'il aurait terminé sa formation de qualification militaire de base en tant que pilote. Le Comité a conclu que rien ne démontrait que le reclassement volontaire du plaignant avait été mal géré.	**Rejeté**
69.	**2013-024**	**Service de réserve de classe C** **Transfert de catégorie de service** **Catégorie de prime de rendement**	Le Comité a conclu que le service militaire du plaignant, accompli avant son interruption continue de service de plus de cinq ans, n'était pas inclus dans le service admissible à des fins de fixation des échelons de solde. Le Comité a aussi conclu que même si les cours que le plaignant avait suivis dans le civil pouvaient s'avérer utiles lors de son déploiement, ils ne devaient pas être pris en considération lors de la fixation des échelons de solde, car les FAC accordent uniquement de l'importance aux aptitudes et compétences qui s'apparentent à la formation que doit suivre un militaire dans le cadre de son groupe professionnel. Même si le Comité a conclu que les FAC avaient manqué à leur obligation de bien administrer le service de réserve de classe C du plaignant, il était incapable de conclure qu'elles avaient agi négligemment ou que le plaignant avait subi une perte.	**Rejeté**
70.	**2013-025**	**Libération-Conduite/ Performance**	Le Comité a conclu que même si l'avis d'intention de recommander la libération n'était qu'une recommandation, il n'en demeurait pas moins qu'il s'agissait d'une décision d'amorcer la procédure de libération. Le Comité était d'avis que la conduite et le comportement du plaignant démontraient qu'il méprisait l'exercice approprié du leadership et manquait de respect envers la chaîne de commandement et que ces lacunes étaient telles que la libération était raisonnable et justifiée.	**Rejeté**
71.	**2013-026**	**Conditions de service**	Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas été induit en erreur, puisqu'en raison de ses nombreuses années de service, il aurait dû être bien au fait de l'objet du Programme de nominations spéciales au cadre d'officiers et qu'il était de sa responsabilité de se familiariser avec ce programme avant d'accepter l'offre.	**Rejeté**

	No de dossier du Comité	Sujet(s)	Sommaire des conclusions et recommandations du Comité	Recommandation
72.	2013-027	**Fin d'instruction** **Comité d'évaluation des progrès**	Le Comité a conclu qu'il y avait eu manquement à l'équité procédurale, étant donné que les FAC avaient mis fin à l'instruction du plaignant sans avoir d'abord examiné les faits. Le rapport du Comité d'évaluation des progrès était tellement dépourvu de détails que le Comité a conclu qu'il devait être écarté. Le Comité a aussi conclu que la décision de mettre fin à l'instruction était déraisonnable puisqu'elle était fondée sur la recommandation du Comité d'évaluation des progrès. Le Comité était d'avis que le plaignant devrait recevoir la qualification rattachée à la formation et que le rapport de cours devrait être modifié en conséquence.	**Accueilli**
73.	2013-028	**Service de réserve** **Transfert à un sous-élément**	Le Comité a conclu que la plaignante avait reçu des conseils inexacts et que le personnel qui devait s'occuper du traitement de la mutation entre éléments ne s'était pas bien acquitté de sa tâche et avait commis une erreur en mutant la plaignante sur la liste du personnel inactif. Le Comité a aussi conclu que la plaignante aurait dû être mutée à un poste dans le service d'administration et d'instruction des organisations de cadets lorsqu'elle a atteint l'âge de la retraite obligatoire. Enfin, le Comité a conclu que le CEMD avait le pouvoir de déterminer que la situation de la plaignante était exceptionnelle et de modifier son dossier de mutation entre sous-éléments afin de corriger l'erreur.	**Accueilli**
74.	2013-029	**Service de réserve de classe B** **Recouvrement de paiement en trop/Remise d'une dette** **Indemnités de service temporaire**	Le Comité a conclu que la situation de la plaignante avait été mal évaluée et qu'elle avait été victime d'une erreur administrative des FAC. Le Comité a conclu que la plaignante avait été traitée différemment de ses collègues qui, contrairement à elles, avaient reçu des indemnités liées au service temporaire pendant leur affectation temporaire, en conformité avec l'aide-mémoire, mais n'étaient pas assujettis à une mesure de recouvrement.	**Accueilli en partie**
75.	2013-030	**Grade/solde intérimaire pendant la durée de l'affectation** **Solde de spécialiste**	Le Comité a conclu que la plaignante ne pouvait pas être promue au grade effectif de major en raison de son rang sur la liste de mérite et du nombre de promotions dans son groupe professionnel pendant la période visée. Le Comité a aussi conclu que la plaignante n'avait pas le droit à une solde de spécialiste. Toutefois, le Comité a conclu que la plaignante respectait les critères prévus dans le message général des Forces canadiennes 060/00 – Solde/grade intérimaire.	**Accueilli**

No de dossier du Comité		Sujet(s)	Sommaire des conclusions et recommandations du Comité	Recommandation
76.	2013-031	**Fin d'instruction**	Compte tenu de l'échec du plaignant lors de sa mission en vol à vue no 15 (vol en double commande additionnel) et de son incapacité à maintenir la norme de rendement exigée durant le temps de formation prévu, le Comité a conclu que la décision de mettre fin à sa formation de pilote était raisonnable et respectait la politique applicable.	**Rejeté**
77.	2013-032	**Indemnités et prestations** **Frais de garde/ transport des animaux de compagnie**	Le Comité a conclu que le plaignant avait pris toutes les mesures raisonnables dans les circonstances et qu'il n'avait pas d'autre choix que de recourir à un service privé de gardiennage pour son chien. Cependant, le Comité a conclu que l'article applicable du Programme de réinstallation intégrée des Forces canadiennes prévoyait clairement que le remboursement des frais de pension d'animaux de compagnie se limite aux dépenses réelles et raisonnables pour le recours aux services d'une entreprise commerciale, exigence imposée par le Conseil du Trésor et à laquelle le CEMD ne peut déroger.	**Rejeté**
78.	2013-033	**Traitement médical** **Gamme de soins**	Le Comité a conclu que la plaignante avait droit à un remboursement juste et raisonnable des frais de déplacement réels et admissibles liés aux soins de santé. En se basant sur l'avis du chirurgien traitant, le Comité a conclu que les interventions médicales subies par la plaignante n'étaient pas de nature purement esthétique et qu'elles devraient être entièrement couvertes par la Gamme de soins des FAC.	**Accueilli**
79.	2013-034	**Indemnité de service en campagne** **Limitation d'emploi médicale**	Le Comité a examiné les contraintes à l'emploi pour raisons médicales du plaignant et a conclu que ce dernier n'était pas en mesure de remplir les critères minimaux d'efficacité opérationnelle. Le Comité a conclu que le plaignant était inapte à accomplir tout service et la décision de cesser de lui verser l'indemnité de service en campagne était raisonnable.	**Rejeté**
80.	2013-035	**Promotion rétroactive d'un pilote au grade de capitaine**	Le Comité a conclu que le plaignant bénéficierait de l'application de la proposition du CEMD de promouvoir les pilotes au grade de lieutenant dès qu'ils atteignent une norme minimale de qualification qui correspondrait à l'achèvement de la phase II. Cette proposition veut dire que les pilotes pourront être promus avant qu'ils n'obtiennent leur brevet de pilote et élimine le besoin de faire des promotions rétroactives. De plus, elle permet d'éliminer la perte financière inattendue que certains pilotes subissaient lorsqu'ils obtenaient leur promotion rétroactivement au grade de lieutenant, un an après la date d'obtention du brevet d'officier.	**Accueilli en partie**

	No de dossier du Comité	Sujet(s)	Sommaire des conclusions et recommandations du Comité	Recommandation
81.	2013-036	**Limitation d'emploi médicale** **Critères de promotion** **Principe de l'universalité de service**	Le Comité a conclu que l'état de santé du plaignant ne lui permettait pas de passer le test d'aptitude physique, que son activité physique demeurait limitée en terme de durée et d'effort et que sa situation continuait de contrevenir au principe de l'universalité du service. Concernant la demande de promotion rétroactive, le Comité a conclu qu'il n'y avait pas de circonstances exceptionnelles justifiant que le CEMD utilise son pouvoir discrétionnaire pour faire fi d'un critère de promotion.	**Accueilli en partie**
82.	2013-037	**Dépenses de transport**	Le Comité a conclu que la condition prévue à l'article 5.28 des Directives des Forces canadiennes sur les voyages en service temporaire – Perturbation – Changement temporaire du lieu de travail, qui exige qu'un militaire soit informé par écrit au moins 30 jours avant un changement de son lieu de travail, n'avait pas été respectée. Le Comité a donc conclu que la plaignante avait droit au remboursement de ses frais de stationnement pour un nombre maximal de 60 jours.	**Accueilli**
83.	2013-038	**Processus d'examen administratif** **Équité procédurale** **Libération - Médicale** **Programme d'aide à la transition**	Le Comité a conclu que le droit à une procédure équitable n'avait pas été brimé. Le plaignant savait que sa libération était envisagée et il avait eu l'opportunité de soumettre ses observations lors du processus. Le Comité a aussi conclu que le plaignant avait eu des occasions raisonnables de se prévaloir du programme de transition professionnelle et qu'il n'avait pas droit, selon la politique, à d'autres services.	**Rejeté**
84.	2013-039	**Payé en trop** **Préclusion promissoire** **Frais d'absence du foyer**	Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas droit aux frais d'absence du foyer versés, car son épouse ne demeurait pas normalement avec lui à son lieu de service et ne vivait pas non plus séparée de lui pour des raisons militaires. Cependant, le Comité a conclu que l'État était empêché de recouvrer les sommes payées en trop, étant donné que le plaignant s'était fié, à son détriment, aux déclarations erronées d'un expert en la matière.	**Accueilli**
85.	2013-040	**Frais d'absence du foyer** **Payé en trop** **Préclusion promissoire**	Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas droit aux frais d'absence du foyer durant les deux périodes contestées. Cependant, le Comité a conclu que l'État était empêché de recouvrer les sommes payées en trop, étant donné que le plaignant s'était fié, à son détriment, aux déclarations erronées d'un expert en la matière.	**Accueilli**

	No de dossier du Comité	Sujet(s)	Sommaire des conclusions et recommandations du Comité	Recommandation
86.	**2013-041**	**Conditions de service**	Le Comité a conclu que la politique sur le Programme de formation des officiers – Éducation permanente, en vigueur au moment de la mutation du plaignant, n'était pas réaliste. Le Comité a conclu qu'une prolongation de trois ans des conditions de service du plaignant était raisonnable dans les circonstances et lui permettrait de mettre fin à une longue période de séparation de sa famille tout en poursuivant sa carrière et sa formation en vue de l'obtention de son diplôme.	**Accueilli**
87.	**2013-042**	**Examen administratif** **Droits à la rente/pension** **Libération - Médicale**	Le Comité a conclu que la décision de ne pas repousser la date de libération du plaignant, pour lui permettre d'accumuler suffisamment de service de réserve, afin qu'il soit admissible à titre de participant au régime de pension de retraite, était raisonnable. Le Comité a révisé la façon dont avait été effectué l'examen administratif (contraintes à l'emploi pour raisons médicales) et a conclu que le fait d'effectuer cet examen rapidement n'était ni injuste, ni déraisonnable.	**Rejeté**
88.	**2013-043**	**Indemnité différentielle de vie chère**	Le Comité a conclu que la façon actuelle d'administrer la limite géographique, dans la région où cette limite scinde le canton du plaignant, était très subjective et injuste. Le Comité a conclu que la résidence du plaignant devrait être considérée comme étant à l'intérieur de la limite géographique, telle qu'elle était décrite dans la version modifiée de la description en mai 2002, et que le plaignant avait le droit de recevoir une indemnité différentielle de vie chère depuis cette date.	**Upheld**
89.	**2013-045**	**Transfert de catégorie de service**	Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas droit à une offre de mutation entre éléments, parce qu'il n'avait pas obtenu un rang assez élevé sur la liste des candidats par ordre de mérite. Le Comité a conclu que rien n'indiquait dans le dossier que la demande de mutation entre éléments du plaignant n'avait pas été traitée correctement.	**Rejeté**
90.	**2013-046**	**Mise en garde et surveillance** **Mesures correctives**	Le Comité a conclu qu'une mise en garde et surveillance aurait pu être justifiée à l'époque où l'incident s'était produit, mais que cette mesure n'était plus appropriée si longtemps après.	**Accueilli**

	No de dossier du Comité	Sujet(s)	Sommaire des conclusions et recommandations du Comité	Recommandation
91.	**2013-047**	**Promotion**	Le Comité a noté que le rendement et le potentiel du plaignant au grade de sergent avaient été évalués dans trois rapports d'appréciation du personnel. De ce fait, le Comité a conclu que son dossier devrait être coté et comparé à celui du sergent ayant obtenu la plus basse note, mais qui avait été promu adjudant par le comité de sélection qui avait siégé immédiatement après la date effective d'entrée dans la zone de promotion du plaignant. Si le plaignant obtient une note supérieure, il devrait être promu en vertu de ce comité de sélection. Dans le cas contraire, la candidature du plaignant devrait être comparée à celle des autres candidats des séances subséquentes du comité de sélection.	**Accueilli en partie**
92.	**2013-048**	**Remise** **Indemnité différentielle transitoire de vie chère**	Le Comité a conclu que la plaignante n'avait pas droit à une indemnité différentielle transitoire de vie chère. Cependant, puisqu'elle s'était fiée à l'expertise du personnel du bureau de la rémunération, le Comité a conclu qu'elle pouvait se prévaloir des dispositions correctives en matière de remise de dette prévues au paragraphe 23(2.1) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.	**Accueilli**
93.	**2013-049**	**Garantie de remboursement des pertes immobilières** **Programme de réinstallation intégrée**	Puisque le marché des habitations unifamiliales n'avait pas baissé de 20 pour cent, le Comité a conclu que le plaignant avait reçu la somme maximale à laquelle il avait droit conformément aux dispositions de la Garantie de remboursement des pertes immobilières. Cependant, le Comité a conclu que, en l'absence d'une exclusion explicite relative à l'indemnité touchant l'achat d'une résidence de remplacement, l'article 2.9.01 du Programme de réinstallation intégrée des Forces canadiennes pourrait être appliqué à la situation du plaignant et que le délai de deux ans devrait être prolongé, car sa situation est exceptionnelle.	**Rejeté**
94.	**2013-050**	**Remise** **Indemnité différentielle transitoire de vie chère**	Le Comité a conclu que la plaignante n'avait pas droit à une indemnité différentielle transitoire de vie chère. Cependant, puisque celle-ci s'était fiée à l'expertise du personnel du bureau de la rémunération, le Comité a conclu qu'elle pouvait se prévaloir des dispositions correctives en matière de remise de dette prévues au paragraphe 23(2.1) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, car le recouvrement était déraisonnable et injuste.	**Accueilli**
95.	**2013-051**	**Personnes à charge** **Indemnité d'éducation**	Le Comité a conclu que le plaignant avait choisi d'envoyer ses enfants dans une école privée lors de son retour au Canada après une affectation à l'étranger, plutôt que de les envoyer à *« l'école publique locale la plus proche »* comme le prévoit le paragraphe 12.1.02(3) des *Directives sur la rémunération et les avantages sociaux*. Par conséquent, le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas droit à une indemnité d'éducation des enfants. Le Comité a conclu que les Directives sur le service extérieur 33 et 34 ne s'appliquaient pas.	**Rejeté**

	No de dossier du Comité	Sujet(s)	Sommaire des conclusions et recommandations du Comité	Recommandation
96.	**2013-052**	**Remise** **Indemnité différentielle transitoire de vie chère**	Le Comité a conclu que la plaignante n'avait pas droit à une indemnité différentielle transitoire de vie chère. Cependant, puisqu'elle s'était fiée à l'expertise du personnel du bureau de la rémunération, le Comité a conclu qu'elle pouvait se prévaloir des dispositions correctives en matière de remise de dette prévues au paragraphe 23(2.1) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.	**Accueilli**
97.	**2013-053**	**Examen administratif** **Harcèlement** **Mesures correctives**	Le Comité a conclu que les actions et le comportement du commandant du plaignant à son endroit constituaient du harcèlement, justifiant l'imposition d'un avertissement écrit. Étant donné la décision de l'autorité initiale annulant essentiellement les mesures correctives contre le plaignant, le Comité a aussi conclu que l'examen administratif pour bris de mise en garde et surveillance était prématuré. Le Comité a jugé qu'il serait inapproprié de créditer au plaignant sa phase IV puisque ce dernier n'avait pas réussi son cours ayant échoué à atteindre certains objectifs de rendement. Finalement, le Comité a conclu que le plaignant devrait avoir la possibilité de reprendre le cours de phase IV.	**Accueilli en partie**
98.	**2013-054**	**Échec à un cours** **Comité d'évaluation des progrès**	Le Comité a revu les trois échecs attribués au plaignant, ainsi que les travaux du comité d'évaluation des progrès, et a conclu que la décision de mettre un terme à la formation de pilote du plaignant était raisonnable dans les circonstances.	**Rejeté**
99.	**2013-055**	**Avertissement écrit**	Le Comité a conclu qu'en vertu de l'article 19.14 des *Ordonnances et règlements applicables aux Forces canadiennes*, la nature des commentaires de la plaignante sur les réseaux sociaux pouvait jeter du discrédit sur les FAC et était contraire à la conduite et au comportement attendus d'un militaire. Le Comité a conclu que le fait d'imposer un avertissement écrit comme première mesure corrective était conforme à la Directive et ordonnance administrative de la Défense 5019-4 et raisonnable dans les circonstances.	**Rejeté**
100.	**2013-056**	**Transfert de catégorie de service** **Libération**	Le Comité a conclu que le fait de ne pas muter le plaignant de la Première réserve à la Réserve supplémentaire après sa libération découlait directement d'une erreur commise par l'expert des FAC. Selon le Comité, le plaignant avait subi une injustice et il devrait être rémunéré pour son service, mais les FAC ne pouvaient ni annuler sa libération, ni antidater sa mutation à la Réserve supplémentaire.	**Rejeté**

No de dossier du Comité	Sujet(s)	Sommaire des conclusions et recommandations du Comité	Recommandation
101. **2013-058**	**Harcèlement**	Le Comité a conclu que l'ordre du commandant à la plaignante de ne pas discuter de sa relation personnelle au travail ou au sein de l'escadre n'était pas justifié. Le Comité a conclu que la plainte de harcèlement de la plaignante n'avait pas été traitée en conformité avec la politique applicable, car l'évaluation de la situation n'avait pas été effectuée sur la base des allégations, mais plutôt en se fondant sur d'autres faits recueillis et des hypothèses déraisonnables.	**Accueilli en partie**
102. **2013-059**	**Service de réserve de classe B**	Le Comité a conclu que le plaignant avait été amené à croire qu'il obtiendrait une offre de service continu de réserve de classe B immédiatement après un exercice. Cependant, le Comité a conclu que l'offre en question ne pouvait se concrétiser en l'absence d'une autorisation et d'une feuille de route, conformément à l'article 4.10 de l'Instruction 20/04 du chef – Personnel militaire des Forces canadiennes, Politique administrative pour le service de réserve de classe A, B et C.	**Rejeté**
103. **2013-060**	**Logement familial**	Le Comité a conclu qu'il était raisonnable que l'Agence de logement des Forces canadiennes ne puisse pas fournir un logement unifamilial au plaignant puisque ce type de logement n'était pas disponible. Le Comité a conclu que l'adoption d'une politique d'interdiction de fumer pour ces logements n'était pas une solution envisageable en l'absence d'un consensus parmi les ministères visés.	**Rejeté**
104. **2013-061**	**Transfert de catégorie de service** **Solde**	Le Comité a conclu que les FAC n'avaient ni les moyens, ni les pouvoirs de déroger aux taux de solde prévus dans les *Directives sur la rémunération et les avantages sociaux* et fixés par le Conseil du Trésor. Par conséquent, le Comité a conclu que le plaignant avait reçu une reconnaissance adéquate et le bon échelon de solde pour son service dans la Première réserve.	**Rejeté**
105. **2013-062**	**Équité procédurale** **Libération - Médicale**	Le Comité a conclu qu'il y avait eu manquement à l'équité procédurale qui n'avait pas été corrigé lorsque le directeur - Carrières militaires a décidé de reporter la date de libération, car il n'avait ni vérifié les nouvelles informations ni réexaminé la situation du plaignant.	**Accueilli en partie**
106. **2013-064**	**Libération-Conduite/ Performance**	En se basant sur l'information disponible, le Comité a conclu qu'en raison de la situation du plaignant, ce dernier ne pouvait obtenir que le motif de libération prévu à l'alinéa 5(f). Le Comité a noté que les renseignements concernant l'état de santé du plaignant pourraient justifier la modification du motif de libération qui lui avait été attribué, mais que le plaignant avait refusé de communiquer ces renseignements.	**Rejeté**

No de dossier du Comité	Sujet(s)	Sommaire des conclusions et recommandations du Comité	Recommandation
107. **2013-065**	**Promotion**	En comparant les résultats bruts du plaignant dans son groupe professionnel militaire à ceux du candidat qui occupait le premier rang dans l'autre groupe professionnel militaire qui avait fait l'objet de la fusion, le Comité a conclu que le plaignant ne pouvait pas conserver son premier rang. Le Comité a jugé que le plaignant avait été traité équitablement et que les politiques applicables avaient été respectées.	**Rejeté**
108. **2013-066**	**Indemnité de départ**	Le Comité a conclu que le retard qui avait précédé l'envoi du plaignant au cours de qualification intermédiaire en leadership était déraisonnable et que les FAC en assumaient l'entière responsabilité. Le Comité a conclu que le paiement reçu par le plaignant à titre d'indemnité de départ au grade effectif de sergent, plutôt qu'à celui d'adjudant, lui avait causé un préjudice financier injuste.	**Accueilli**
109. **2013-068**	**Union de fait**	Le Comité a conclu que la plaignante avait soumis une demande de reconnaissance d'union de fait, mais son chef de section avait refusé de la traiter. Le Comité s'est dit en désaccord avec l'affirmation que les FAC ne reconnaîtraient pas que la plaignante et son conjoint cohabitaient du fait qu'ils entretenaient des résidences séparées, notant que l'Instruction du chef du Personnel militaire 15/06 – Union de fait prévoit clairement que la cohabitation peut être reconnue dans ces circonstances s'il existe des motifs raisonnables, ce qui était le cas de la plaignante.	**Accueilli**
110. **2013-070**	**Autorisation de congé** **Traitement médical** **Gamme de soins**	Le Comité a conclu que les soins de santé autochtones traditionnels n'étaient pas couverts par la Gamme de soins de santé des Forces canadiennes. Il a noté cependant que les soins par le biais de méthodes traditionnelles autochtones étaient tout de même accessibles aux membres des FAC dans certaines circonstances. Le Comité a conclu que la demande du plaignant d'obtenir un congé de maladie avait été rejetée à juste titre, car elle n'était pas soutenue par un médecin militaire, comme l'exigeait la politique des congés des FAC.	**Rejeté**
111. **2013-071**	**Harcèlement**	Le Comité a conclu que le plaignant avait fourni suffisamment de renseignements pour démontrer que les allégations correspondaient à la définition du harcèlement, au sens de l'article 1.3 des Lignes directrices sur la prévention et la résolution du harcèlement. Le Comité a conclu que l'officier responsable avait commis une erreur en refusant d'effectuer une évaluation de la situation. Le Comité a conclu qu'il n'était pas obligatoire qu'une plainte de harcèlement comporte tous les éléments d'une plainte, tels que décrits à l'article 4.1.2 de ces lignes directrices. Le Comité a conclu que, même si le plaignant avait été libéré des FAC, il était nécessaire d'entreprendre une enquête.	**Accueilli**

No de dossier du Comité	Sujet(s)	Sommaire des conclusions et recommandations du Comité	Recommandation
112. **2013-074**	**Mesure administrative** **Drogue**	Le Comité a conclu que l'ordre de procéder à un test de dépistage ainsi que les tests et résultats subséquents devaient être écartés, car rien ne démontrait que les exigences prévues dans le chapitre 20 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes*, lesquels permettent à un commandant d'ordonner un test de dépistage de drogue, avaient été respectées. Le Comité a conclu que le commandant ne pouvait se fonder uniquement sur le fait que le plaignant avait fait l'objet d'accusations pour lui imposer une mesure administrative.	**Accueilli**
113. **2013-076**	**Promotion**	Le Comité a conclu qu'en vertu des politiques applicables et des circonstances du dossier, il n'y avait pas lieu d'octroyer une promotion substantive ou à titre intérimaire à la plaignante.	**Rejeté**
114. **2013-077**	**Mesures correctives**	Le Comité a conclu que les conclusions de l'enquête au sujet de la collision étaient raisonnables et la mesure administrative imposée au plaignant à la suite de cette enquête, soit la formation d'appoint, était justifiée.	**Rejeté**
115. **2013-078**	**Paiement à titre gracieux** **Dispense**	Notant la prérogative de la Marine royale canadienne de faire exemption à la pause usuelle de 12 mois entre deux déploiements, le Comité n'a pu conclure que l'annulation du déploiement de la plaignante était contraire à la politique. Le Comité a conclu que la plaignante n'avait pas droit au remboursement de ses dépenses en vertu des *Directives sur la rémunération et les avantages sociaux*, mais que son dossier méritait d'être évalué pour un éventuel paiement à titre gracieux.	**Accueilli en partie**
116. **2013-079**	**Transfert de catégorie de service** **Indemnité de mutation**	Le Comité a conclu qu'à la lecture de l'alinéa 208.849(3)(f) des *Directives sur la rémunération et les avantages sociaux* et de l'article 3.4.03 du Programme de réinstallation intégrée des Forces canadiennes, le plaignant n'avait pas droit à une indemnité d'affectation.	**Rejeté**
117. **2013-080**	**Allocation de retraite à l'intention de la Force de réserve** **Indemnité de départ**	Le Comité a conclu que le plaignant avait reçu les indemnités auxquelles il avait droit à l'époque. Le Comité a conclu que le paiement forfaitaire à titre d'indemnité de départ du plaignant avait été réduit en raison du fait qu'il avait touché, à la suite de son transfert à la Force régulière, l'allocation de retraite à l'intention de la Force de réserve au taux réduit de moitié, en conformité avec la *Directive sur la rémunération et les avantages sociaux* 204.54(4). Le Comité a également conclu que la restriction prescrite par cette politique n'était ni injuste, ni déraisonnable.	**Rejeté**

No de dossier du Comité	Sujet(s)	Sommaire des conclusions et recommandations du Comité	Recommandation
118. **2013-082**	**Solde**	Le message général des Forces canadiennes 091/13 a donné lieu à des augmentations rétroactives aux taux de solde pour le nouveau groupe professionnel militaire du plaignant, faisant en sorte que son nouveau taux de solde n'était plus inférieur à celui qu'il recevait avant son changement de profession militaire. Par conséquent, le Comité a conclu que la question en litige ayant entraîné le dépôt du grief a été éteinte par les évènements.	**Pas de qualité d'agir**
119. **2013-083**	**Divulgation** **Libération - Médicale**	Le Comité a conclu que la renonciation du plaignant à son droit à la communication de renseignements, dans le cadre de l'examen administratif, respectait la politique applicable et son souhait d'obtenir une libération rapidement afin d'éviter une affectation. Le Comité a conclu que rien ne démontrait qu'il y avait eu coercition.	**Rejeté**
120. **2013-085**	**Première mise en garde**	Le Comité a conclu que la plaignante ne pouvait échapper à l'imposition d'une mesure corrective en invoquant qu'elle n'était plus en contact avec les personnes avec lesquelles elle a eu un comportement inapproprié. Le Comité a donc conclu que la première mise en garde était justifiée et raisonnable dans les circonstances.	**Rejeté**
121. **2013-086**	**Harcèlement**	Le Comité a conclu que les actions et le comportement du commandant du plaignant à son endroit constituaient du harcèlement, justifiant l'imposition d'un avertissement écrit. Étant donné la décision de l'autorité initiale annulant essentiellement les mesures correctives contre le plaignant, le Comité a aussi conclu que l'examen administratif pour bris de mise en garde et surveillance était prématuré. Le Comité a jugé qu'il serait inapproprié de créditer au plaignant sa phase IV puisqu'il n'avait pas réussi son cours ayant échoué à atteindre certains objectifs de rendement. Finalement, le Comité a conclu que le plaignant devrait avoir la possibilité de reprendre le cours de phase IV.	**Accueilli en partie**
122. **2013-088**	**Allocation d'invalidité**	Comme la blessure du plaignant n'était pas couverte par le régime d'assurance mutilation accidentelle, le Comité a conclu que la décision de refuser sa demande de prestation était appropriée et en accord avec la politique. Le Comité a aussi conclu que le régime d'assurance mutilation accidentelle des FAC était très généreux, similaire à la protection offerte par le gouvernement du Canada, et qu'il n'avait pas lieu de le modifier.	**Rejeté**

No de dossier du Comité	Sujet(s)	Sommaire des conclusions et recommandations du Comité	Recommandation
123. **2013-090**	**Fin d'instruction** **Comité d'évaluation des progrès** **Libération**	Le Comité était d'avis que l'équité procédurale a été respectée. En effet, le plaignant a reçu une copie des recommandations du comité d'évaluation des progrès et de tous les témoignages avant sa rencontre avec le commandant qui a pris par la suite la décision de mettre un terme à la formation. Le Comité a conclu que les recommandations et la décision du commandant étaient raisonnables. Le Comité a également conclu que la procédure de libération était équitable et qu'il n'y avait aucun élément démontrant une injustice dans la conduite de l'examen administratif.	**Rejeté**
124. **2013-097**	**Promotion** **Comité de sélection**	Le Comité a conclu que le rang attribué au plaignant par le comité de sélection était raisonnable et approprié dans les circonstances, et que les allégations de partialité n'avaient pas été démontrées.	**Rejeté**
125. **2013-098**	**Conditions de service**	Le Comité a déterminé que le commandant n'avait pas d'obligation d'offrir de nouvelles conditions de service au plaignant avant juin 2005, soit après l'entrée en vigueur de la nouvelle politique le 1er mai 2005. Ainsi, au moment de présenter l'offre, la seule option dans les circonstances était un engagement de durée intermédiaire de 25 ans, offre que le plaignant avait acceptée.	**Rejeté**
126. **2013-100**	***Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*** **Service de réserve**	Le Comité a déterminé qu'il n'existait pas de droit acquis à la pratique permettant aux anciens membres de la Force régulière de percevoir une rente de retraite tout en effectuant un service de réserve continu à plein temps.	**Rejeté**
127. **2013-103**	**Rapport d'appréciation du personnel**	En plus du redressement accordé par l'autorité initiale, le Comité a trouvé suffisamment d'éléments de preuve dans trois ébauches du rapport d'appréciation du personnel pour justifier l'augmentation des notes de six autres facteurs.	**Accueilli en partie**
128. **2013-112**	**Limitation d'emploi médicale** **Libération - Médicale**	Le Comité a conclu que les contraintes à l'emploi pour raisons médicales du plaignant, qui avaient été approuvées par la direction – Politique de santé, étaient appropriées à l'époque. Le Comité a aussi conclu que, puisqu'un des critères minimaux d'efficacité opérationnelle liés à l'universalité du service, prévus dans la Directive et ordonnance administrative de la Défense 5023-1, n'avait pas été respecté, la décision visant à libérer le plaignant pour des raisons médicales était justifiée.	**Rejeté**

No de dossier du Comité	Sujet(s)	Sommaire des conclusions et recommandations du Comité	Recommandation
129. **2013-114**	**Allocation de retraite à l'intention de la Force de réserve**	Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas droit à l'allocation de retraite à l'intention de la Force de réserve et qu'il n'avait pas été traité injustement de ce fait, car il ne faisait pas partie du sous-élément pour lequel l'allocation en question avait été créée.	**Rejeté**
130. **2013-115**	**Frais d'absence du foyer**	Le Comité a conclu que le présent grief aurait dû être tranché en tenant compte d'une directive récente du CEMD ainsi que des calculs effectués en matière de frais d'absence du foyer dans un dossier antérieur similaire.	**Accueilli en partie**

[TRADUCTION] *« Le Comité s'intéresse aux faits et ne s'attarde pas sur les considérations politiques qui peuvent altérer le jugement des autres. »*

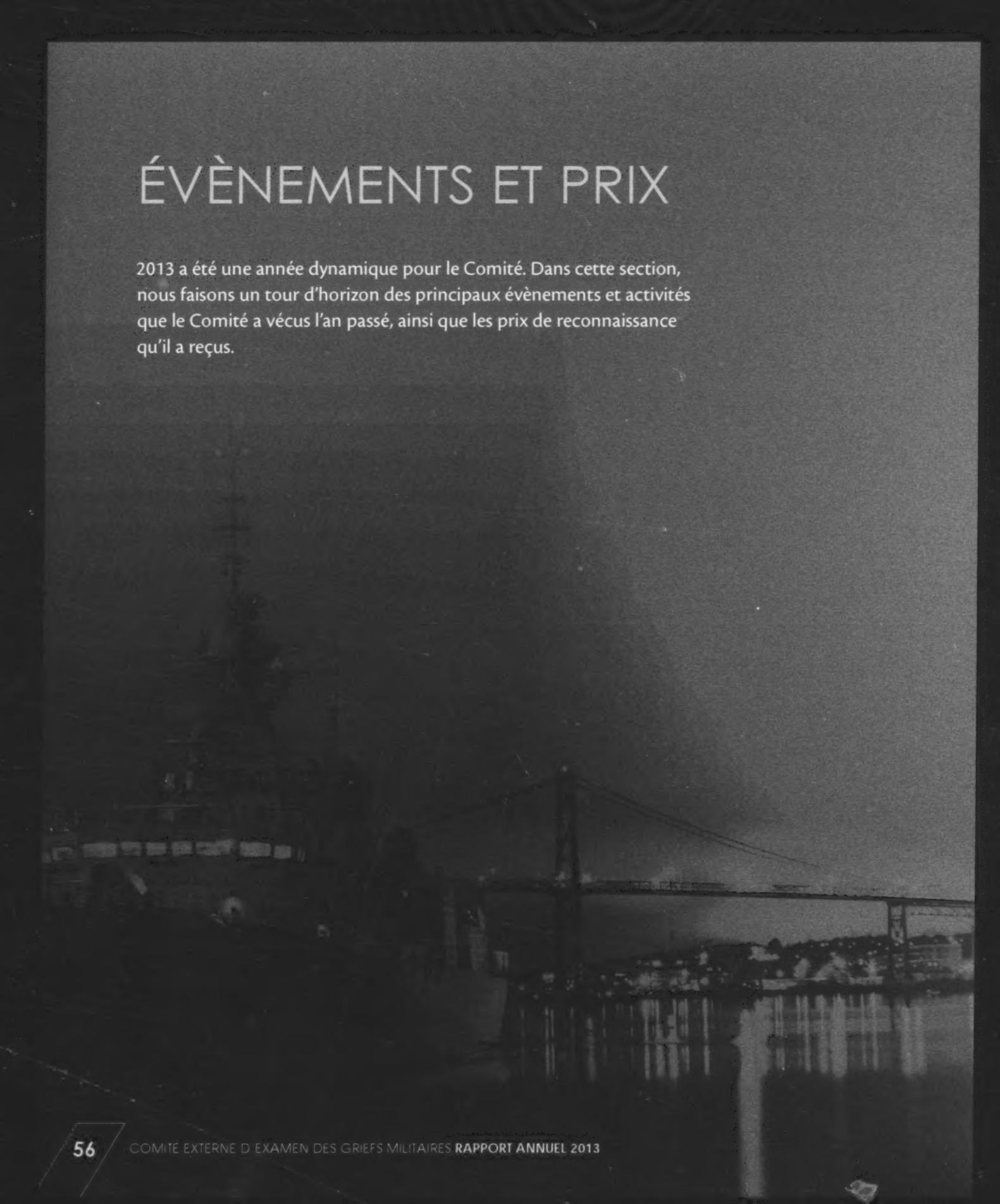
Un plaignant - 2013

[TRADUCTION] *« Le Comité a réussi à bien comprendre une question complexe. Les conclusions et recommandations étaient exceptionnellement bien présentées et faciles à suivre, du début jusqu'à la fin, ce qui était important sachant qu'il s'agissait d'un document de 16 pages. »*

Un plaignant - 2013

ÉVÈNEMENTS ET PRIX

2013 a été une année dynamique pour le Comité. Dans cette section, nous faisons un tour d'horizon des principaux évènements et activités que le Comité a vécus l'an passé, ainsi que les prix de reconnaissance qu'il a reçus.



LE COMITÉ DES GRIEFS DES FORCES CANADIENNES DEVIENT LE COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DES GRIEFS MILITAIRES

Le changement de nom est entré en vigueur le 19 juin suite à l'adoption du projet de loi C-15 (*Loi modifiant la Loi sur la défense nationale et d'autres lois en conséquence*). « *C'est un changement important pour lequel nous avons oeuvré depuis plusieurs années afin d'éliminer l'idée fausse que le Comité est une organisation appartenant au ministère de la Défense nationale et aux FAC* », a déclaré le président. « *Le nouveau nom va conduire à une meilleure compréhension du rôle spécifique et unique pour lequel cette organisation a été créée, pour qu'elle soit la composante externe et indépendante du processus de règlement des griefs militaires* », a-t-il ajouté.

NOMINATION D'UNE NOUVELLE VICE-PRÉSIDENTE À TEMPS PLEIN

La nomination de Mme Gaal a été annoncée le 20 décembre par le ministre de la Défense nationale, l'honorable Robert Nicholson. Elle a été nommée pour un mandat de quatre ans commençant le 1er février 2014. Mme Gaal possède une vaste expérience dans les litiges et la médiation de travail, aux niveaux provincial et fédéral. « *Mme Gaal a travaillé dans le domaine de la résolution des plaintes dans divers milieux et apportera une nouvelle perspective au Comité, tout en ajoutant à l'expertise que notre organisation a acquise depuis que nous avons entamé nos opérations en 2000* », a dit le président.

LE CHEF D'ÉTAT-MAJOR DE LA DÉFENSE REND VISITE AU COMITÉ

« *Je tiens à vous remercier tous pour votre soutien continu et le travail formidable que vous accomplissez au service des membres des FAC* », a déclaré le Général Thomas J. Lawson en s'adressant au personnel le 30 octobre, pendant une visite au Comité. Il a également salué les efforts du CEEGM visant à souligner les problèmes plus larges qui peuvent exister dans le processus de règlement des griefs militaires, et ce en envoyant au CEMD des recommandations sur des questions d'ordre systémique. « *Avec votre aide, au cours des cinq dernières années, 40 recommandations sur des questions d'ordre systémique ont été identifiées et traitées. Le Comité remplit prodigieusement sa fonction de défi critique* », a-t-il déclaré.

DES DÉLÉGATIONS DU COMITÉ EN VISITE DANS DES BASES DES FAC

Une première visite a compris les bases de Bagotville et de Valcartier du 29 avril au 2 mai et a été « *un grand succès et une occasion pour une belle interaction* » avec les membres des FAC, a déclaré le président. « *Une séance d'information a duré près de trois heures au cours de laquelle les participants ont posé des questions sur des sujets tels que les conséquences de la baisse des occasions d'emploi dans les rangs du service de réserve de classe B, la dissociation des vivres et du logement, les déménagements porte-à-porte, et les avantages sociaux* », a-t-il ajouté.

La deuxième visite a compris les bases de Goose Bay et de Gander, entre le 23 et le 26 septembre. La délégation a rencontré des dirigeants et divers intervenants impliqués dans la résolution des conflits et a tenu des réunions ouvertes. « *Dans les deux bases, nos interactions avec les dirigeants, les cadres supérieurs et le personnel concernant les questions et les préoccupations liées aux conditions de travail dans cet environnement unique, ont été très instructives* », a dit le président.

La délégation du CEEGM à Goose Bay

L'ANCIEN VICE-PRÉSIDENT REÇOIT LE MÉDAILLON DES FORCES CANADIENNES POUR SERVICE DISTINGUÉ

Le CEMD, le Général Thomas J. Lawson, a décerné la distinction à James Price le 29 novembre. Le médaillon est accordé au nom des FAC pour reconnaître un « *service de qualité exceptionnellement élevée* » (et qui est particulièrement utile à l'ensemble des FAC), effectué par des personnes qui ne font pas partie du personnel militaire actif. C'est la plus haute distinction que le CEMD peut octroyer à un civil. « *Je suis ravi que, grâce à mon travail, j'ai pu faire une différence et je suis très fier du travail qui se fait au CEEGM au profit des hommes et des femmes des FAC* », a déclaré M. Price qui a pris sa retraite le 8 décembre, après dix ans au Comité.

LA GESTIONNAIRE DES RESSOURCES HUMAINES RÉCOMPENSÉE PAR LE PRIX D'ÉQUIPE EN LEADERSHIP

Le 22 mai, Sylvie Lemay a reçu le prix d'équipe en leadership en ressources humaines Michelle C. Comeau 2012, en tant que membre exécutive du Groupe conseil en personnel (GCP). Le prix reconnaît le leadership et l'excellence dans la gestion des ressources humaines dans la fonction publique fédérale. Le GCP permet aux chefs des ressources humaines des petits ministères et organismes d'obtenir des renseignements sur les initiatives gouvernementales, d'échanger des pratiques exemplaires et d'harmoniser la réalisation de leurs mandats avec l'orientation globale du gouvernement.

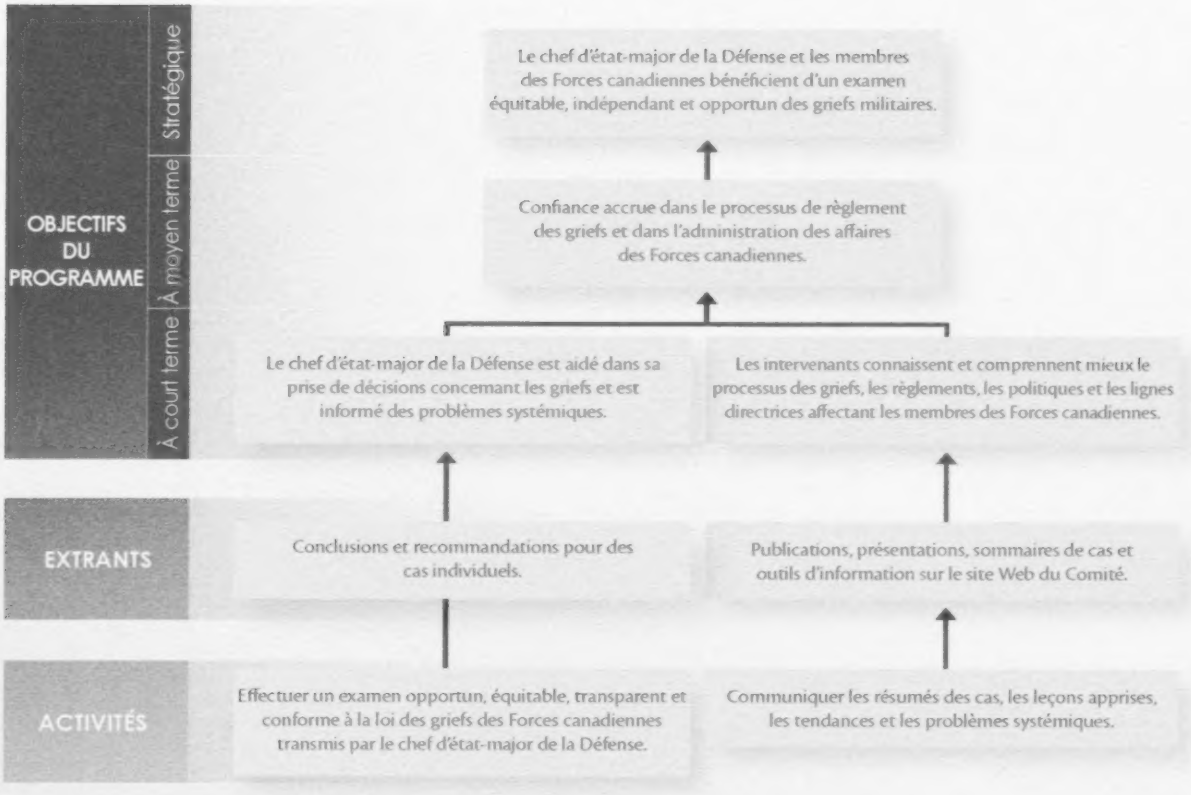
L'équipe du CEEGM pour la Campagne de charité qui a reçu le Prix des chefs de file, des amis et des étoiles et le Prix de reconnaissance du taux de participation

LA CONTRIBUTION DU COMITÉ RECONNUE PAR LA CAMPAGNE DE CHARITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL DU GOUVERNEMENT DU CANADA

Au cours de la Cérémonie des réussites de 2013 pour la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada, le 28 novembre, le Comité a été reconnu comme leader dans le Programme des donateurs chefs de file pour avoir été *« l'organisation qui a eu le taux de participation et le total des contributions les plus accrus »*.

ANNEXES

MODÈLE LOGIQUE



DÉPENSES PRÉVUES 2013-2014
(EN DOLLARS)

Salaries et autres frais associés au personnel	3,730,889
Cotisation au régime d'avantages sociaux des employés	615,596
Sous-total	4,346,485
Autres dépenses opérationnelles	1,842,789
TOTAL DES DÉPENSES PRÉVUES	**6,188,274**

En date du 31 décembre 2013
Les dépenses réelles seront différentes des dépenses prévues.

MEMBRES ET PERSONNEL DU COMITÉ

PRÉSIDENT

BRUNO HAMEL

M. Hamel a été nommé président du Comité le 2 mars 2009. En décembre 2012, il a été nommé pour un deuxième mandat de quatre ans. Officier retraité des FAC, M. Hamel possède une longue et vaste expérience du processus de règlement des griefs militaires, ayant été pendant de nombreuses années analyste principal des griefs puis directeur - Griefs spéciaux (Renseignements et enquête) au bureau du directeur général - Autorité des griefs des Forces canadiennes. Il a aussi occupé le poste de directeur général des opérations au Bureau de l'ombudsman pour le ministère de la Défense nationale et les FAC.

VICE-PRÉSIDENT À TEMPS PLEIN

JAMES PRICE

M. Price s'est joint au Comité en janvier 2004 comme chef d'équipe aux opérations et a été nommé vice-président à temps plein en décembre de la même année. M. Price possède une vaste expérience qu'il a acquise comme officier des FAC dans tous les domaines liés au droit militaire, notamment le système de justice militaire, le droit international et le droit opérationnel. Après avoir servi comme assistant du juge-avocat général en Europe, il a été nommé juge militaire et a ainsi présidé des procès portant sur des infractions militaires et des infractions au Code criminel du Canada. M. Price a pris sa retraite le 8 décembre 2013.

VICE-PRÉSIDENT À TEMPS PARTIEL

DENIS BRAZEAU

Le Colonel à la retraite Denis Brazeau a été nommé membre à temps partiel du Comité le 27 juin 2006, puis vice-président à temps partiel le 9 février 2007. M. Brazeau a pris sa retraite des FAC après trente ans de service incluant de nombreuses affectations à l'étranger et une en tant que chef d'état-major du Secteur du Québec de la Force terrestre. Il a été fait officier de l'Ordre du mérite militaire par la gouverneure générale en 2004.

LE PERSONNEL DU COMITÉ EN DÉCEMBRE 2013

CONTACTEZ-NOUS

COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DES GRIEFS MILITAIRES

60, rue Queen

10e étage

Ottawa (Ontario) K1P 5Y7

Tél : 613-996-8529
Sans frais : 1-877-276-4193
ATS : 1-877-986-1666

Fax: 613-996-6491
Sans frais: 1-866-716-6601

ceegm-mgerc@ceegm-mgerc.gc.ca
www.ceegm-mgerc.gc.ca

VISITEZ LE SITE WEB DU COMITÉ

Le Comité publie sur son site Web les sommaires des cas examinés au cours des trois dernières années, ainsi que ses recommandations sur des questions d'ordre systémique touchant non seulement le plaignant ou la plaignante, mais aussi d'autres membres des FAC.

Ces sommaires et recommandations fournissent une multitude d'informations sur l'interprétation que fait le Comité des politiques et des règlements, ainsi que sur les enjeux et les tendances clés des griefs. Les décisions de l'autorité de dernière instance y sont également incluses.

D'autres publications du Comité disponibles sur le site Web comprennent des bulletins destinés aux membres des FAC, ainsi que plusieurs numéros de *Perspectives*, une publication à l'intention des décideurs supérieurs des FAC.